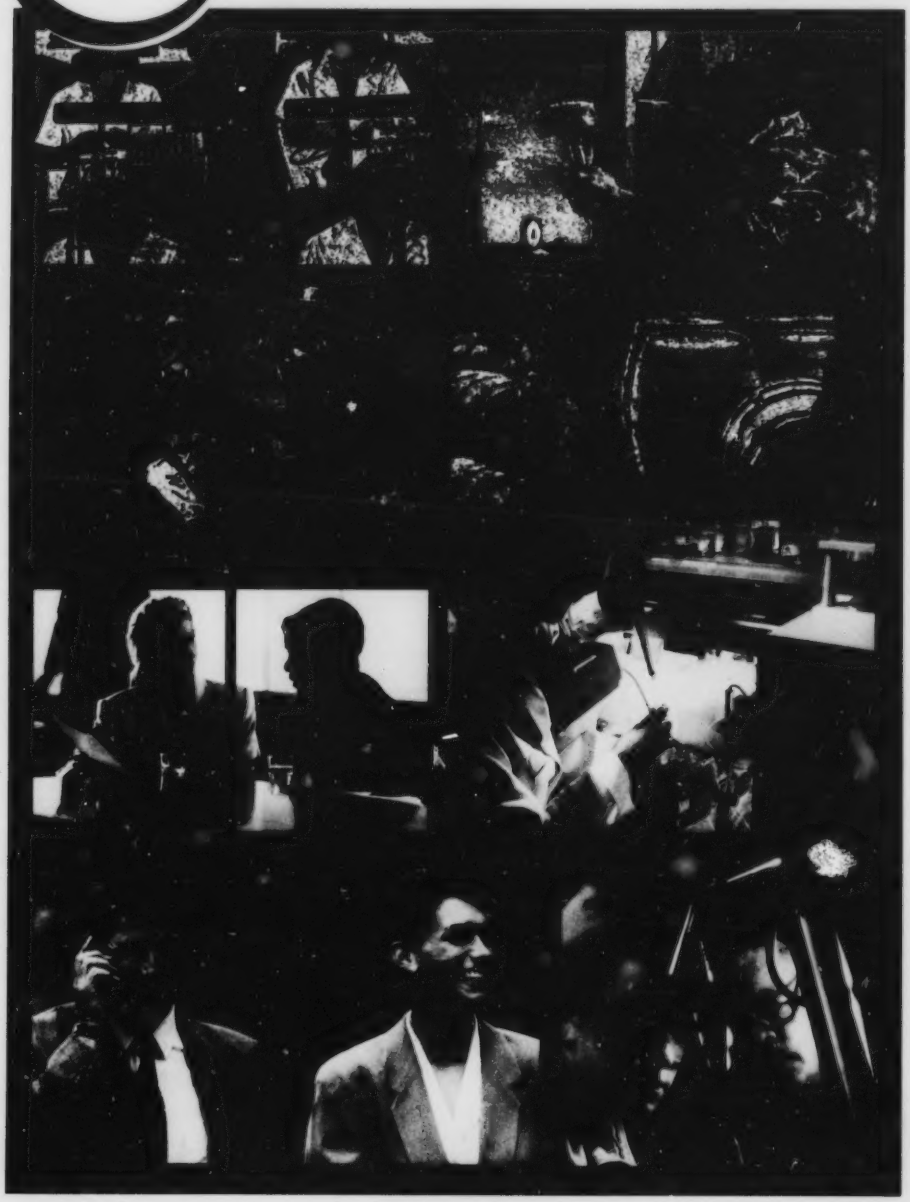
Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail



Printemps 2002

Vol. 5, N° 1

- La productivité : dispositions relatives à la formation, au recyclage et aux études
- Les dispositions relatives à la sous-traitance : une cible en mouvement
- Temps difficiles pour les syndicats : nadir ou ère nouvelle?

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

102-04479/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2002

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements et une analyse afin de répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse touchant les rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques de l'année, portant sur les rajustements de salaire tirés des grandes conventions collectives ratifiées au cours du quatrième trimestre de 2001. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre; un survol des dispositions particulières des conventions collectives en vigueur ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours des troisième et quatrième trimestres de 2001.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives sont décrites. M. Gervais mène une étude détaillée sur les dispositions relatives à la formation, au recyclage et aux études. P. Jalette et P. Warrian analysent diverses dispositions concernant la sous-traitance. Ce numéro comporte également un commentaire de Roy Adams sur l'avenir des syndicats.

Les études de cas contiennent un projet de partenariat entre les chemins de fer régionaux et le système du grain et les divers syndicats concernés ainsi qu'une résolution de conflits visant Saskatoon District Health et les syndicats connexes.

Les changements récents à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui se concentre sur l'historique du Régime de pensions au Canada.

La bibliothèque du Ministère présente une bibliographie analytique sur la violence au travail.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

TABLE DES MATIÈRES

Page

Salaires et environnement de travail

Grands règlements salariaux : données annuelles et du quatrième trimestre 2001 7

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre 2001 15

Tableaux des rajustements salariaux 20

Dispositions particulières des conventions collectives en vigueur 30

Arrêts de travail 33

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Tania PLANTE 38

Études de cas

- Chemins de fer régionaux et système du grain : projet de partenariat
  Programme de partenariat syndical-patronal 41

- Résolution du conflit patronal-syndical chez Saskatoon District Health
  Barbara MAKEECHAK 46

Articles

- La productivité et les dispositions particulières issues des principales conventions collectives : dispositions relatives à la formation, au recyclage et aux études
  Marc GERVAIS 49

- Les dispositions relatives à la sous-traitance dans les conventions collectives canadiennes : une cible en mouvement
  Patrice JALETTE
  Peter WARRIAN 68

- La violence en milieu de travail : un problème croissant
  Lisa MEISER 82

- Temps difficiles pour les syndicats : nadir ou ère nouvelle ?
  Roy J. ADAMS 84

- Honneur au mérite dans le domaine de la gestion de l'incapacité au travail au Canada
  Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail 92

Suite à la page suivante

Page

Articles (suite)

- Prix d'excellence, équité en matière d'emploi 2002 94

Législation du travail au Canada

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON 95

Bibliothèque ministérielle de DRHC : le coin du lecteur

- Violence au travail
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 100

Hier et aujourd'hui

- Le 75e anniversaire du système de revenu de retraite au Canada
  Odette BOUDREAU 103

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX : DONNÉES ANNUELLES ET DU QUATRIÈME TRIMESTRE 2001*

Vue d'ensemble

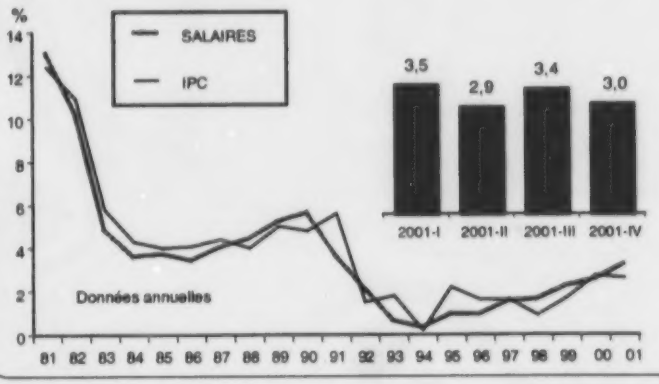
Les principales conventions collectives conclues au cours de l'année 2001 ont donné lieu à un rajustement du taux de salaire de base de 3,2 % en moyenne par année, pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,5 % enregistrée en 2000.

Les données enregistrées en 2001 sont basées sur l'examen de 397 conventions visant 954 490 employés.

Le rajustement moyen établi en 2001 est supérieur à celui des conventions précédentes. Lors de ces négociations, les rajustements ont atteint une moyenne de 1,9 % seulement, comparativement à la moyenne actuelle de 3,2 %.

Graphique A

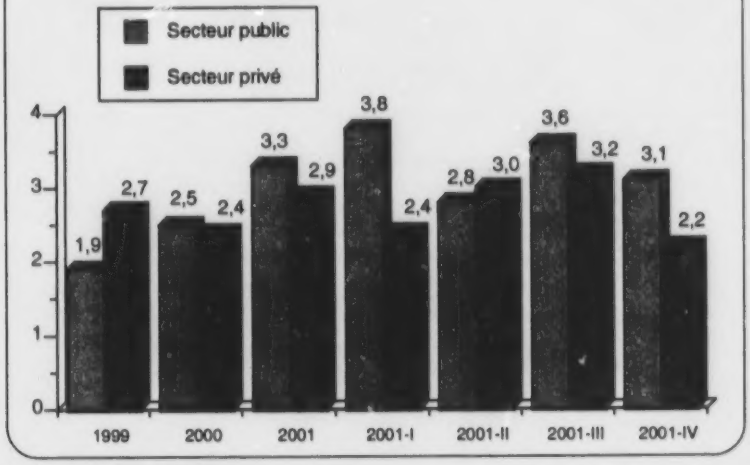
Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Les augmentations salariales ont progressé modérément, mais de façon régulière, depuis 1994 où l'on a enregistré un faible taux annuel, soit 0,3 % en moyenne. Cependant, le gain de 3,2 % observé en 2001 demeure bien inférieur au plus récent pic annuel de 5,6 % atteint en 1990.

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Secteurs public et privé

De 1991 à 1999, le secteur privé enregistre des rajustements supérieurs à ceux du secteur public. Mais au cours de l'année 2000, le secteur public affiche des augmentations salariales de 2,5 % en moyenne, légèrement supérieures à celles du secteur privé qui s'établissent à 2,4 %. En 2001, le secteur public enregistre à nouveau des augmentations supérieures, soit 3,3 % en moyenne, comparativement au secteur privé qui affiche alors 2,9 %.

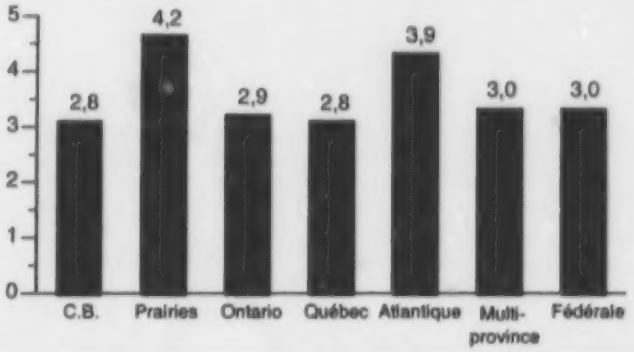
* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Rajustements salariaux par région/sphère de compétence

Sur une base régionale et par sphère de compétence, la province de l'Alberta enregistre les plus fortes augmentations, soit 5,1 % en moyenne. Les plus faibles rajustements sont observés dans la province du Manitoba qui obtient une moyenne de 2,3 %. Dans le cadre des conventions négociées en 2001, les provinces de l'Atlantique établissent des rajustements de 3,9 %; l'Ontario, 2,9 % et les trois provinces des Prairies enregistrent une moyenne de 4,2 %.

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage

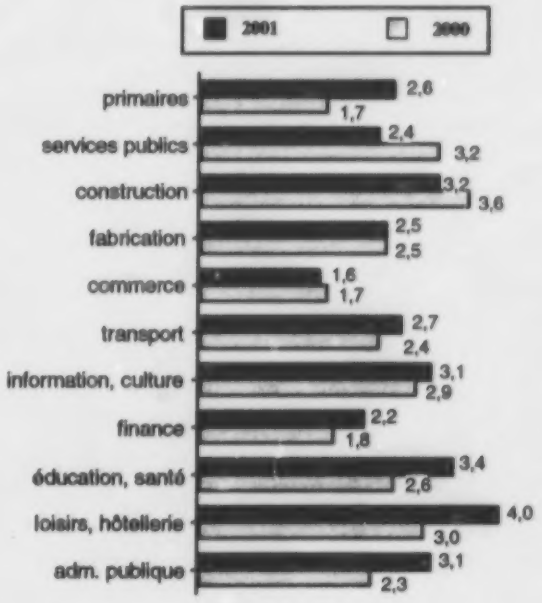


Rajustements salariaux par secteur d'activité

Si l'on examine les secteurs d'activité, la plus forte concentration d'employés se trouve dans le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** où 399 870 employés, soit 41,9 % de l'ensemble, obtiennent un rajustement de **3,4 %** en moyenne dans le cadre de 164 conventions. Le secteur des **loisirs et de l'hôtellerie** enregistre la plus importante augmentation à l'issue de seulement quatre conventions qui accordent **4,0 %** en moyenne à 6 350 employés. Quant au nombre d'employés, le secteur de la **construction** occupe la seconde place, comptant 182 010 employés (représentant 19,1 % des employés), qui obtiennent une augmentation de **3,2 %** en moyenne dans le cadre de 55 conventions. Tous les autres secteurs d'activité enregistrent des rajustements inférieurs à la moyenne nationale. Les secteurs de **l'administration, de l'information et de la culture** affichent une moyenne de **3,1 %**. Le secteur du **transport** établit une augmentation salariale de **2,7 %**, celui du **primaire** obtient **2,6 %**, le secteur de la **fabrication** enregistre **2,5 %**, les **services publics**, **2,4 %**; le secteur des **finances**, **2,2 %** et celui du **commerce** obtient **1,6 %** d'augmentation.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Quatrième trimestre 2001

- Les conventions collectives conclues au cours du quatrième trimestre de l'an 2001 ont donné lieu à un rajustement salarial annuel moyen de 3,0 %

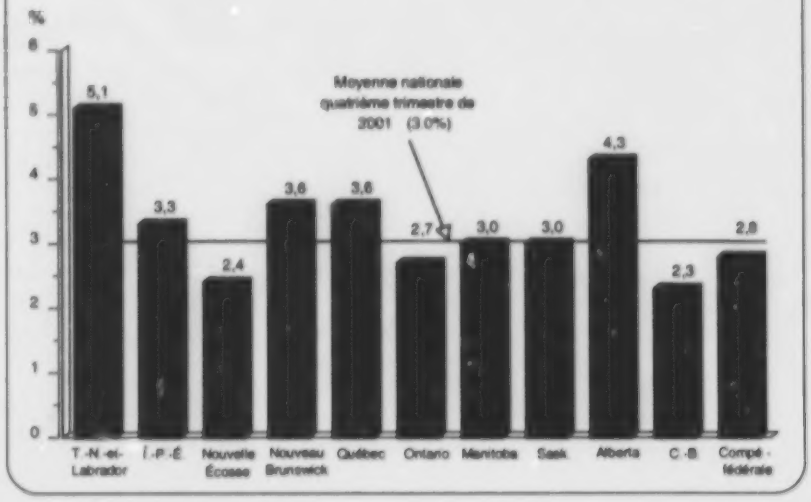
- Les données du quatrième trimestre sont fondées sur l'analyse de 71 conventions et visent 230 710 employés

- Le rajustement salarial moyen du secteur public est de 3,1 % au cours du trimestre, comparativement à 3,6 % au troisième trimestre

- Au cours du quatrième trimestre, le secteur privé enregistre un rajustement salarial moyen de 2,2 %, en baisse par rapport au troisième trimestre où il établissait une moyenne de 3,2 %

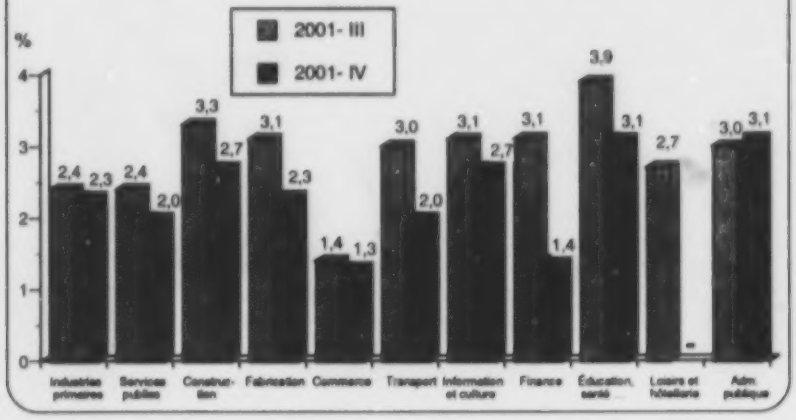
Graphique E

Grands règlements salariaux par secteur de compétence, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Graphique F

Grands règlements salariaux par secteur d'activité, rajustement moyen des taux de base en pourcentage



- Selon la ventilation par région, c'est à Terre-Neuve-et-Labrador que le rajustement moyen est le plus élevé, soit 5,1 %, alors que le plus faible a été enregistré en Colombie-Britannique, avec une moyenne de 2,3 %

- Selon la ventilation par secteur d'activité, c'est dans les secteurs de l'éducation, santé et services sociaux et de l'administration publique que le rajustement moyen le plus élevé a été enregistré, soit 3,1 % et dans le secteur du commerce de gros et de détail que le plus faible rajustement a été observé, au taux de 1,3 %

Les données de l'année 2001 enregistrées par les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Les petites unités de négociation ont été instaurées au cours de l'année 2000 pour satisfaire les demandes des clients et refléter la répartition des milieux de travail de petite taille au sein des industries canadiennes. Ces petites unités ne représentent qu'un échantillon par secteur d'activité, par opposition aux moyennes et grandes unités de négociation qui constituent l'ensemble des unités reconnues au Canada.

Au cours de l'année 2001, 543 conventions collectives ont été signées et se répartissent comme suit : 146 ont été ratifiées dans les petites unités de négociation; 300 dans les unités de taille moyenne et 97 conventions dans les grandes unités. Dans le cadre de ces conventions, la majorité des employés obtiennent un rajustement salarial situé entre 2,0 et 2,9 %, tandis que le rajustement global du taux du salaire de base s'établit à 3,1 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,5 % affichée durant l'année 2000.

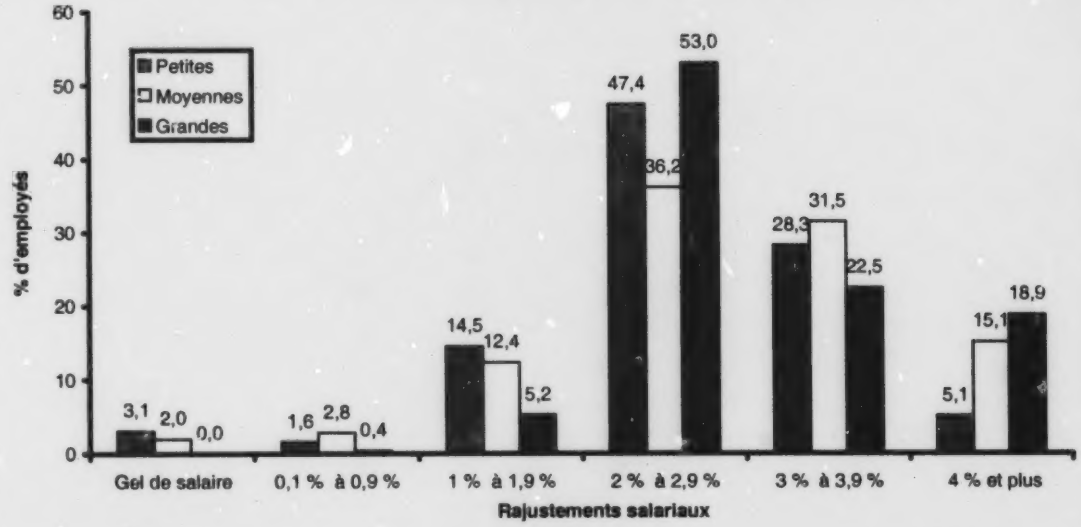
Les petites unités de négociation enregistrent une augmentation salariale de 2,6 % en moyenne. Il s'agit d'une très légère baisse par rapport à la moyenne de 2,7 % établie au cours de l'année 2000. Près de la moitié des employés, soit 47,4 %, visés par 43,8 % des conventions, reçoivent des rajustements de l'ordre de 2,0 à 2,9 %. Par ailleurs, 28,3 % des employés obtiennent des rajustements de 3,0 à 3,9 % dans le cadre de 25,3 % des conventions. Les conventions signées au sein du secteur public donnent lieu à une augmentation de 2,7 %, comparativement au secteur privé qui enregistre une moyenne de 2,6 %. Sur une base régionale et par sphère de compétence, la moyenne des augmentations se situe entre un taux élevé de 3,7 % enregistré dans les provinces de l'Atlantique, et un faible taux de 2,2 % établi en Colombie-Britannique. Si l'on examine les secteurs d'activité, celui des services publics ratifie une seule convention et enregistre la plus forte augmentation, soit 3,8 % en moyenne; le secteur du commerce de gros et de détail affiche la plus faible augmentation au taux de 1,7 % en moyenne.

Les unités de taille moyenne enregistrent une augmentation salariale de 2,9 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,7 % affichée au cours de l'année 2000. Ce taux d'augmentation reste inférieur à la moyenne globale de 3,1 % observée pour l'ensemble des unités. Aussi, 36,2 % des employés s'inscrivent dans la catégorie de rajustements allant de 2,0 à 2,9 %, dans le cadre de 39 % des conventions. Plus d'un quart des employés, soit 31,5 %, obtient des rajustements allant de 3,0 à 3,9 % à l'issue de 29,3 % des conventions. Les conventions ratifiées dans le secteur public donnent lieu à une augmentation de 3,1 % en moyenne, supérieure à celle du secteur privé qui s'établit à 2,7 %. Sur une base régionale et par sphère de compétence, les multiprovinces ont enregistré la plus importante augmentation au taux de 4,0 %, et la Colombie-Britannique affiche la plus faible augmentation, soit 1,8 %. Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de la construction établit la plus forte augmentation, soit 3,4 %, tandis que le secteur du commerce de gros et de détail affiche la plus faible augmentation au taux de 1,6 % en moyenne.

Les grandes unités de négociation enregistrent une augmentation de 3,3 % en moyenne; il s'agit d'une hausse importante par rapport à la moyenne de 2,4 % observée en 2000 et à celle affichée par les petites et moyennes unités. Moins de 10 % des employés des grandes unités, visés par le même pourcentage des conventions, reçoivent un rajustement salarial inférieur à 2,0 %, comparativement à 20 % dans les petites unités de négociation. Le secteur public obtient une augmentation de 3,3 % en moyenne, légèrement supérieure à celle du secteur privé qui affiche 3,1 % d'augmentation. Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des Prairies enregistrent 4,7 % en moyenne, soit la plus forte augmentation, et la province du Québec établit la plus faible augmentation, à savoir 2,7 %. Si l'on examine les secteurs d'activité, celui des loisirs et de l'hôtellerie enregistre 4,6 %, soit la plus importante augmentation dans le cadre d'une seule convention visant 4 400 employés. Le secteur de la fabrication enregistre la plus faible augmentation salariale au taux de 1,8 %.

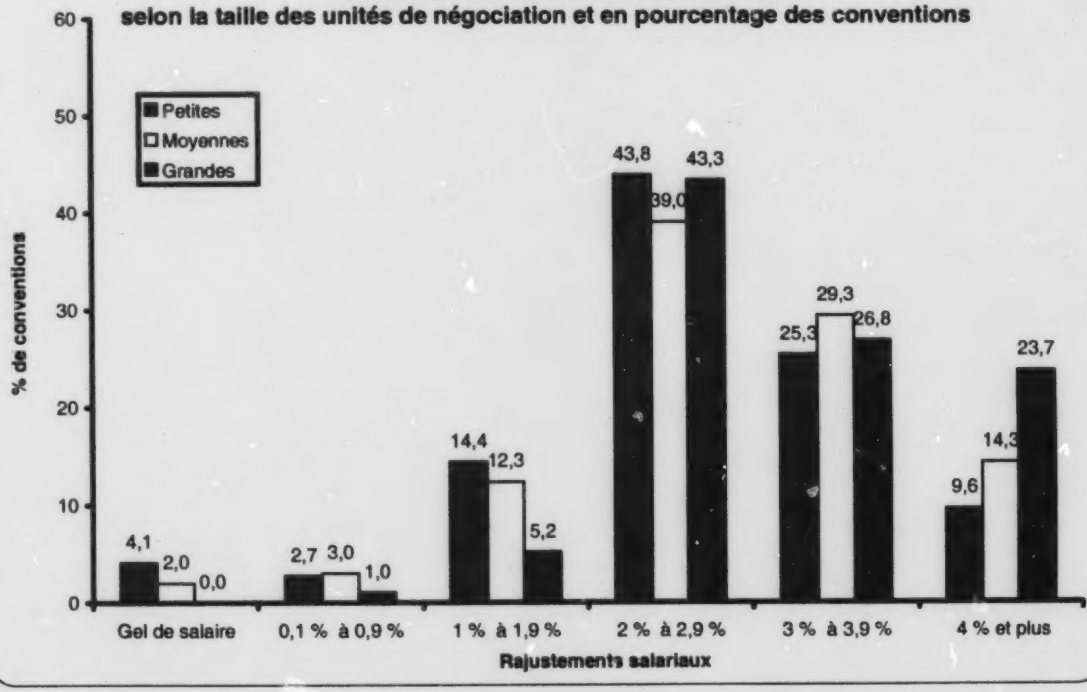
Graphique G

**Répartitions des rajustements salariaux,
selon la taille des unités de négociation et en pourcentage des employés**



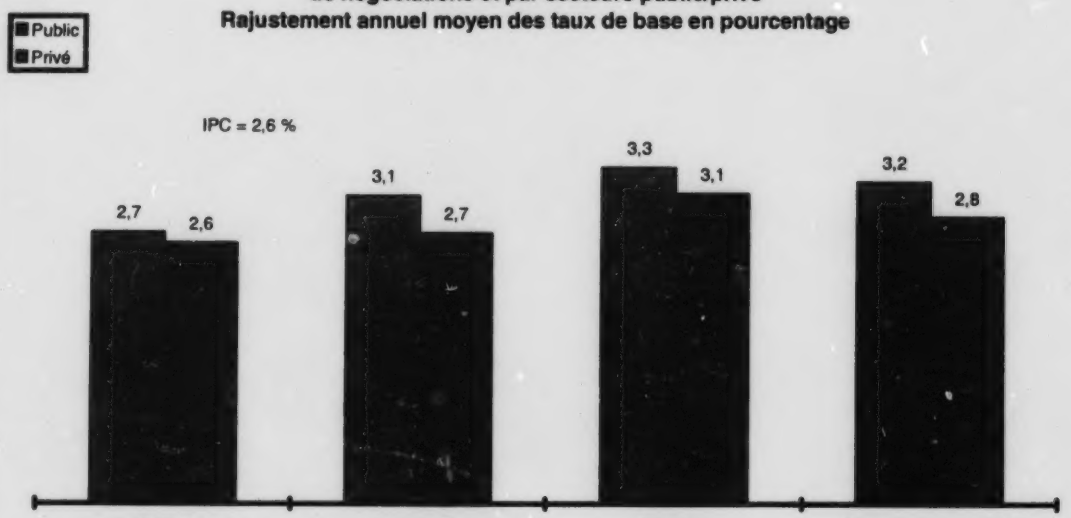
Graphique H

**Répartitions des rajustements salariaux,
selon la taille des unités de négociation et en pourcentage des conventions**



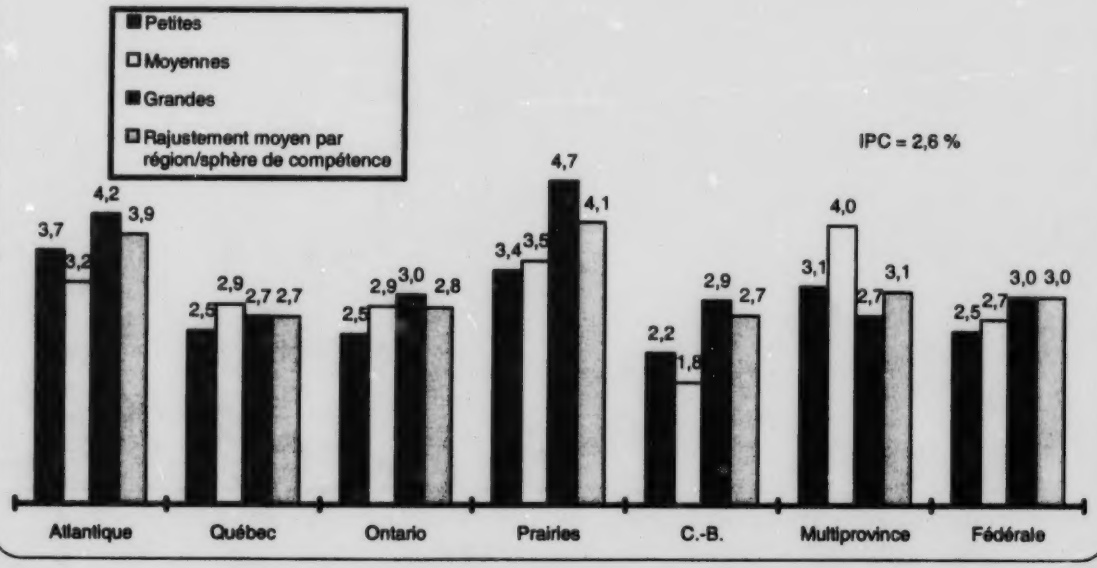
Graphique I

Règlements salariaux selon la taille des unités de négociations et par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



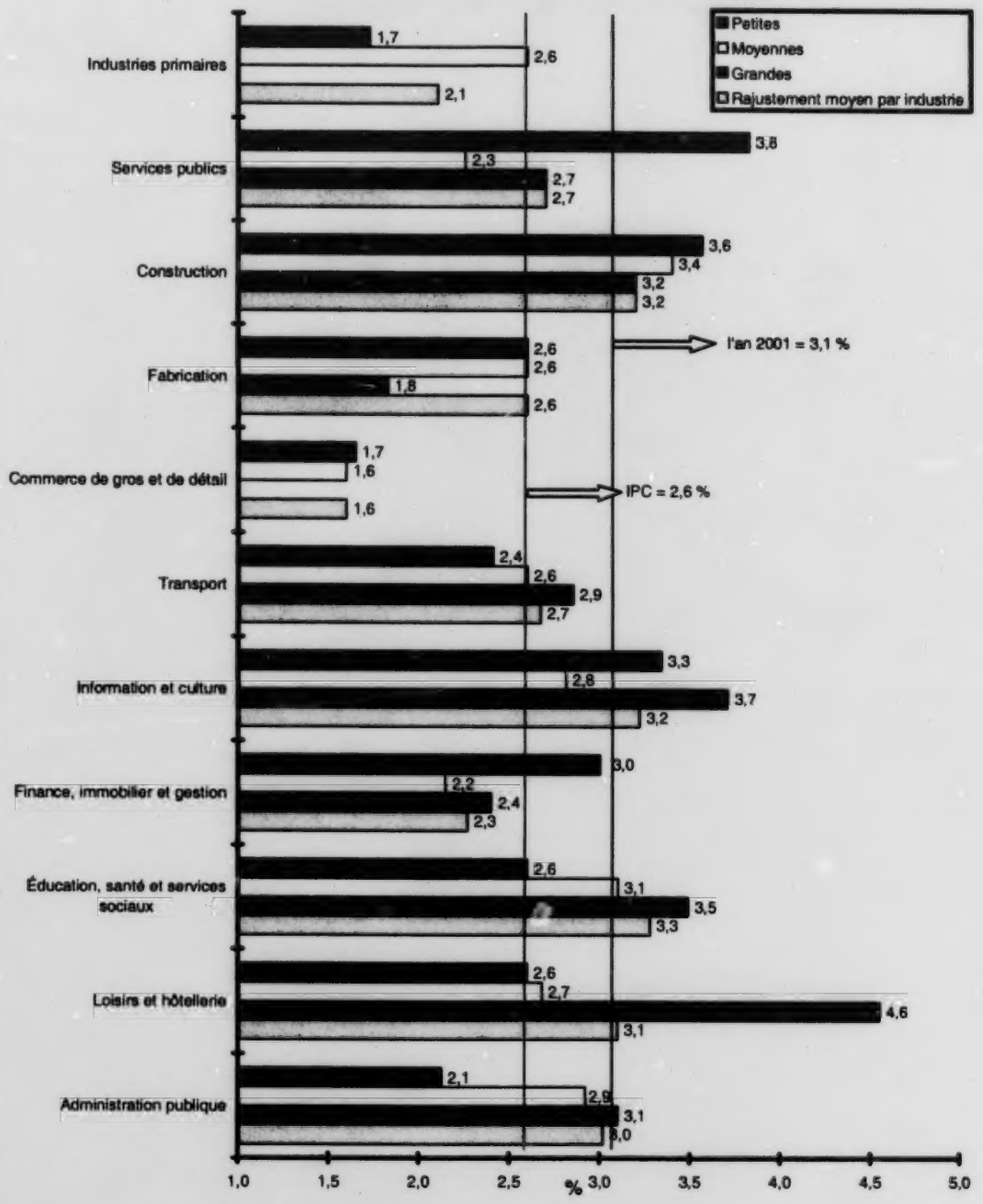
Graphique J

Règlements salariaux selon la taille des unités de négociations et par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



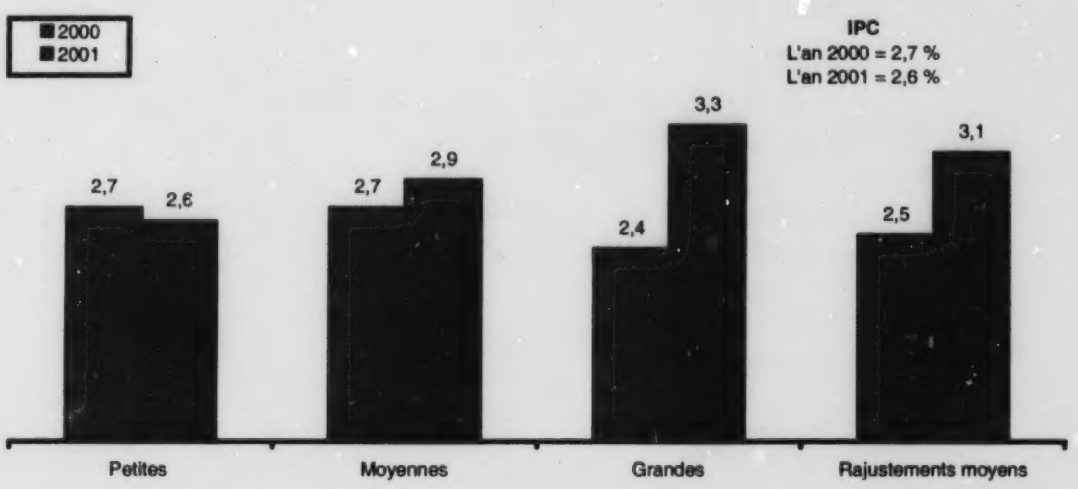
Graphique K

Règlements salariaux selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Graphique L

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation



Le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation pour l'année 2002 est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU QUATRIÈME TRIMESTRE 2001

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Industries primaires (2 conventions)	**1 230**	**2,3**	**3,8**	**36**	
General Presidents' Maintenance Committee for Canada, employés des services et préposés à l'entretien, Lac Mildred, Alb.	570	1,6	5,0	36	2004-12-31
IMC Esterhazy Canada Limited Partnership, mineurs, Esterhazy, Sask.	660	2,8	2,7	36	2004-01-31
Services publics (2 conventions)	**1 650**	**2,0**	**1,2**	**30,9**	
B.C. Gas Utility Ltd., ouvriers des services publics, à l'échelle de la province, C.-B.	650	2,0	0,0	60	2006-03-31
Hydro One Inc., scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Ont.	1 000	2,0	2,0	12	2002-12-31
Construction (2 conventions)	**2 050**	**2,7**	**3,0**	**38,9**	
Construction Management Bureau Limited, électriciens, région continentale, N.-É.	850	2,4*	3,1	60	2006-04-30
L'Association des entrepreneurs en mécanique du N.-B. Inc., plombiers et tuyauteurs, à l'échelle de la province, N.-B.	1 200	3,0	3,0	24	2003-06-30
Fabrication (11 conventions)	**12 280**	**2,3**	**-0,5**	**39**	
Abitibi-Consolidated inc., division Port-Alfred, employés de production, La Baie, Qc	590	2,0	2,0	48	2005-04-30
Algoma Steel Inc., employés de production, Sault Ste. Marie, Ont.	3 150	1,6*	-8,1	32	2004-07-31
Algoma Steel Inc., employés des services administratifs, Sault Ste. Marie, Ont.	630	1,2*	-8,3	32	2004-07-31
Boeing Toronto Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Mississauga, Ont.	570	4,6*	4,7	36	2004-10-27
Compagnie Christie Brown, division de Nabisco ltée, employés de production, Montréal, Qc	510	2,5	2,0	48	2005-04-30
Lear Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Kitchener, Ont.	750	3,1*	3,3	36	2004-12-31
Magna Seating Systems Inc., Integram Windsor Seating, employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor, Ont.	730	3,9	6,6	39	2004-11-04
Noranda Inc., CEZinc, employés de production, Valleyfield, Qc	540	3,9*	2,4	36	2004-10-31
Pratt & Whitney Canada inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Longueuil, Qc	2 630	2,1*	2,7	36	2005-02-28
Teck Cominco Metals Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Trail, C.-B.	1 330	1,5	1,0	48	2005-05-31
Textron Automotive Company, employés d'usine et préposés à l'entretien, Port Hope, Ont.	850	3,0	3,0	60	2006-12-31
Commerce de gros et de détail (1 convention)	**1 040**	**1,3**	**0,0**	**36**	
Okanagan Federated Shippers Labour Relations Association, employés d'usine et préposés à l'entretien, Kelowna, C.-B.	1 040	1,3	0,0	36	2004-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Transport (4 conventions)	**3 740**	**2,0**	**1,0**	**33,2**	
Air Canada Regional Inc., pilotes, à l'échelle du réseau	1 500	1,7	0,0	36	2004-12-31
Air Canada Regional Inc., préposés à l'entretien d'aéronefs, à l'échelle du réseau	870	1,2	0,0	24	2003-09-30
Council of Marine Carriers, personnel breveté, région côtière, C.-B.	700	2,5	2,0	36	2003-09-30
Via Rail Canada Inc., employés d'atelier, à l'échelle du réseau	670	3,5	3,6	36	2003-12-31
Information et culture (3 conventions)	**4 300**	**2,7**	**2,6**	**32,1**	
MTS Communications Inc., gérants, à l'échelle de la province, Man.	1 100	3,0	3,0	36	2004-02-18
MTS Communications Inc., MTS, MTS Advanced Inc., téléphonistes, à l'échelle de la province, Man.	1 530	2,8	3,0	38	2004-12-19
Société Radio-Canada, employés des services techniques, à l'échelle du Canada (ex. Qc et N.-B.)	1 670	2,3	2,0	24	2003-06-30
Finance, immobilier et gestion (1 convention)	**1 400**	**1,4**	**0,6**	**36**	
Rentokil Initial Canada Limited, agents de sécurité, à l'échelle de la province, Ont.	1 400	1,4	0,6	36	2004-06-30
Éducation, santé et services sociaux (25 conventions)	**81 320**	**3,1**	**3,0**	**34,9**	
Association des hôpitaux de l'Ontario, employés non médicaux, à l'échelle de la province, Ont.	9 000	2,8	2,5	36	2004-10-10
Association des hôpitaux de l'Ontario, employés non médicaux, à l'échelle de la province, Ont.	19 000	2,8	2,5	36	2004-09-28
Conseil d'administration de l'Université de Calgary, personnel de soutien, Calgary, Alb.	2 600	4,0	4,0	12	2002-03-31
Conseil des écoles catholiques de langue française du Centre-Est, enseignants à l'élémentaire, Ottawa, Ont.	750	2,5	3,5	36	2004-08-31
Dufferin-Peel Catholic District School Board, employés d'usine et préposés à l'entretien, Mississauga, Ont.	600	3,0	3,0	24	2003-09-30
Extendicare (Canada) Inc., employés des services de santé non-professionnels, Regina, Sask.	580	3,0	3,0	36	2004-03-31
Gouvernement de l'Alberta, employés des services de santé non-professionnels, à l'échelle de la province, Alb.	1 100	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Alb.	500	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de Terre Neuve-et-du Labrador, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, T.-N.	700	5,1	5,0	36	2004-06-30
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, N.-B.	7 600	3,7	4,3	42	2004-02-29
Institut de technologie du nord de l'Alberta, employés des services administratifs, Edmonton, Alb.	530	4,7	5,0	36	2004-07-17
Institut de technologie du sud de l'Alberta, commis et employés de bureau, Calgary, Alb.	680	4,5	5,0	24	2003-06-30
Municipalité régionale de Niagara, employés non médicaux, région de Niagara, Ont.	720	2,5	0,0	36	2003-12-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Peel District School Board, enseignants suppléants, Mississauga, Ont.	950	2,7	0,0	26	2002-08-31
Post-Secondary Employers' Association, enseignants de niveau post-secondaire non universitaire, à l'échelle de la province, C.-B.	6 500	2,6	2,0	36	2004-03-31
Saskatchewan Association of Health Organizations, employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, Sask.	9 850	3,0	3,0	36	2004-03-31
Saskatchewan Association of Health Organizations, employés non médicaux, à l'échelle de la province, Sask.	12 000	3,0	3,0	36	2004-03-31
University of Western Ontario, commis et employés de bureau, London, Ont.	1 000	1,7	1,7	36	2004-06-30
Université Carleton, professeurs, Ottawa, Ont.	700	2,6	2,7	24	2003-04-30
Université Laval, professeurs, Québec, Qc	1 160	2,6	1,5	42	2003-05-31
Université de Sherbrooke, instructeurs/chargés de cours, Sherbrooke, Qc	1 720	5,5	5,5	12	2001-12-31
Université du Manitoba, instructeurs/chargés de cours, Winnipeg, Man.	700	2,4	0,0	48	2004-08-31
Université du Manitoba, professeurs, Winnipeg, Man.	1 100	3,4	3,0	36	2004-03-31
Université du Nouveau-Brunswick, professeurs, Fredericton, N.-B.	580	3,5	3,5	48	2005-06-30
Université du Québec à Chicoutimi, instructeurs/ chargés de cours, Chicoutimi, Qc	700	7,7	14,3	31	2002-12-31
Administration publique (20 conventions)	**121 700**	**3,1**	**2,4**	**34,3**	
Capital Regional District, commis et employés de bureau, Victoria, C.-B.	900	2,1*	2,0	48	2004-12-31
Gouvernement de l'Alberta, agent des services correctionnels, à l'échelle de la province, Alb.	1 800	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés de conservation des ressources naturelles, à l'échelle de la province, Alb.	1 300	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés des services administratifs et de programmation, à l'échelle de la province, Alb.	2 400	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Alb.	6 700	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés des services techniques, à l'échelle de la province, Alb.	1 400	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, gens de métier, à l'échelle de la province, Alb.	600	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Alberta, travailleurs sociaux, à l'échelle de la province, Alb.	2 550	4,5	5,0	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, employés d'intérieur et d'extérieur, à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	2 300	3,3	3,3	36	2004-03-31
Gouvernement du Canada, agents de commerce, à l'échelle du Canada	4 690	2,8	3,2	36	2003-06-21

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Gouvernement du Canada, bibliothécaires, à l'échelle du Canada	1 010	2,8	3,2	36	2003-06-30
Gouvernement du Canada, employés des services administratifs et de programmation, à l'échelle du Canada	66 890	2,8	3,2	36	2003-06-20
Gouvernement du Canada, employés des services techniques, à l'échelle du Canada	9 760	2,8	3,2	36	2003-06-21
Gouvernement du Canada, infirmiers(ières), à l'échelle du Canada	1 940	2,8	3,2	36	2003-09-30
Gouvernement du Canada, pompiers, à l'échelle du Canada	11 420	2,8	3,2	36	2003-08-04
Gouvernement du Canada, préposés à l'entretien de navire, Halifax, N.-É.	620	2,8	3,2	36	2003-12-31
Gouvernement du Canada, préposés à l'entretien de navire, région côtière, C.-B.	560	2,8	3,2	36	2003-09-30
Gouvernement du Canada, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle du Canada	2 670	2,8	3,2	36	2003-09-30
Ville de Calgary, pompiers, Calgary, Alb.	980	3,7	3,5	24	2001-12-31
Ville de Regina, employés d'extérieur, Regina, Sask.	1 200	3,0	3,0	36	2003-12-31
Conventions avec clause IVC (8 conventions)	**10 020**	**2,2***	**-1,3**	**37,6**	
Conventions sans clause IVC (63 conventions)	**220 690**	**3,0**	**3,2**	**34,6**	
Toutes les conventions (71 conventions)	**230 710**	**3,0**	**3,0**	**34,8**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente qui sont disponibles en français ou en anglais en visitant NÉGOTHÈQUE à <http://206.191.16.138/gol/>.

Vous pouvez également en faire la demande en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca ou site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail, qui a été conçue et est tenue à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada. Elle fournit des renseignements à jour sur les aspects importants des négociations collectives au Canada grâce :

- à des rapports sur les règlements comprenant l'essentiel des changements importants quant aux avantages sociaux, y compris les rajustements salariaux des conventions collectives signées récemment;
- à l'accès au texte intégral des conventions collectives; et
- à des recherches de données personnalisées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117
Site Internet : http://drhc.gc.ca/travail/nego

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Année												
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,5	629,6	0,6	186	35,9	278,4	1,4	401	32,8	908,0	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	36,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	182	34,4	274,2	1,9	403	32,1	920,5	1,7
1999	219	35,0	510,6	1,9	158	38,4	314,3	2,7	377	36,3	824,9	2,2
2000	301	33,6	917,7	2,5	102	42,6	162,7	2,4	403	35,0	1 080,4	2,5
2001 *	250	31,4	677,6	3,3	147	35,9	276,9	2,9	397	32,7	954,5	3,2
* Taux à ce jour												
Trimestre												
1998 I	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
II	56	32,0	157,5	1,7	71	27,9	111,1	1,7	127	30,3	268,6	1,7
III	52	33,2	186,5	1,2	54	40,9	85,9	1,8	106	35,8	272,4	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	34	39,9	38,9	2,2	102	28,1	244,2	1,8
1999 I	79	32,5	192,9	1,3	30	38,1	55,7	2,2	109	33,7	248,6	1,5
II	72	37,4	206,5	2,4	54	40,6	64,0	2,5	126	38,1	272,4	2,4
III	33	36,9	80,0	2,3	42	37,3	127,1	2,4	75	37,2	177,1	2,4
IV	35	33,4	59,3	2,1	32	38,3	67,5	3,8	67	36,0	126,7	3,0
2000 I	122	39,9	497,4	2,3	30	30,5	39,2	3,0	152	39,2	536,6	2,4
II	57	21,3	206,6	2,5	29	41,1	34,3	2,5	86	24,1	242,9	2,5
III	44	33,5	79,6	2,6	20	52,2	58,8	1,9	64	41,4	138,4	2,3
IV	78	29,3	132,0	3,0	23	41,0	30,5	2,2	101	31,5	162,5	2,9
2001 I	59	29,7	144,3	3,8	20	35,9	34,1	2,4	79	30,6	178,4	3,5
II	88	29,9	200,4	2,8	67	36,8	109,7	3,0	155	32,0	310,1	2,9
III	56	31,0	127,2	3,6	36	36,5	108,2	3,2	92	33,1	236,3	3,4
IV	47	34,4	205,8	3,1	24	38,0	24,9	2,2	71	34,8	230,7	3,0

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
trav. - Nombre de travailleurs
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2,2	2,5	3,2	3,5	2,9	3,4	3,0
Atlantique	2,0	2,6	3,9	3,7	3,8	4,2	3,8
Terre-Neuve-et-Labrador	1,6	3,6	5,0	.	5,0	5,0	5,1
Île-du-Prince-Édouard	2,7	2,2	3,1	2,5	.	3,1	3,3
Nouvelle-Écosse	2,1	2,2	3,6	2,0	2,4	4,5	3,5
Nouveau-Brunswick	2,4	2,8	3,5	4,0	2,0	3,3	3,6
Québec	1,6	2,4	2,8	4,4	2,3	2,7	3,5
Ontario	2,1	2,5	2,9	3,0	3,0	3,0	2,6
Prairies	3,0	3,8	4,2	5,2	4,0	4,1	3,8
Manitoba	2,5	2,6	2,3	1,8	2,4	2,4	3,0
Saskatchewan	2,0	3,5	2,9	3,0	3,0	2,8	3,0
Alberta	4,0	4,5	5,1	5,8	4,8	5,1	4,4
Colombie-Britannique	0,8	1,6	2,8	2,7	2,1	4,1	2,3
Territoires	1,9	2,9	3,1	3,2	3,0	.	.
Multiprovince	2,8	2,4	3,0	.	3,0	3,1	.
Total du fédéral	2,8	2,2	3,0	3,3	3,2	3,6	2,8
Secteur public							
CANADA	1,9	2,5	3,2	3,8	2,8	3,6	3,1
Atlantique	1,8	2,9	4,0	3,9	3,8	4,2	3,7
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	5,3	5,0	.	5,0	5,0	5,1
Île-du-Prince-Édouard	2,9	2,2	3,1	2,5	.	3,1	3,3
Nouvelle-Écosse	2,3	2,2	3,8	.	2,0	4,5	.
Nouveau-Brunswick	3,1	3,5	3,5	4,0	2,0	3,3	3,7
Québec	1,7	2,3	2,7	4,7	2,1	2,0	5,0
Ontario	1,5	2,7	3,1	3,4	3,1	2,9	2,7
Prairies	2,9	3,8	4,1	5,4	3,2	3,0	3,7
Manitoba	2,5	2,5	2,4	2,2	2,1	2,2	3,0
Saskatchewan	2,2	3,6	2,9	3,0	3,0	2,8	3,0
Alberta	3,6	4,5	4,9	5,9	3,5	3,6	4,4
Colombie-Britannique	0,7	1,3	2,8	2,7	2,1	4,2	2,5
Territoires	1,9	2,9	3,1	3,2	3,0	.	.
Multiprovince	.	.	.	.	.	.	.
Total du fédéral	2,8	2,2	3,1	3,9	3,3	4,3	2,8
Secteur privé							
CANADA	2,7	2,4	2,9	2,4	2,9	3,2	2,3
Atlantique	2,2	1,8	3,2	2,0	3,1	.	3,4
Terre-Neuve-et-Labrador	2,3	2,4	.	.	.	.	.
Île-du-Prince-Édouard	2,3	.	.	.	.	.	.
Nouvelle-Écosse	1,9	1,7	3,2	2,0	3,1	.	3,5
Nouveau-Brunswick	2,3	1,4	3,0	.	.	.	3,0
Québec	1,6	3,2	2,8	2,6	2,4	2,9	2,2
Ontario	3,5	2,2	2,7	2,3	2,8	3,0	2,2
Prairies	3,8	3,9	4,8	1,9	4,5	6,0	2,5
Manitoba	3,1	3,3	2,2	0,6	2,6	2,7	.
Saskatchewan	0,8	2,0	2,9	.	.	.	2,9
Alberta	5,0	5,0	5,5	2,7	5,3	6,3	1,8
Colombie-Britannique	1,3	2,0	1,7	.	1,4	2,3	1,5
Territoires	.	.	.	.	.	.	.
Multiprovince	2,8	2,4	3,0	.	3,0	3,1	.
Total du fédéral	2,8	2,2	2,6	2,7	2,7	2,8	2,3

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999		2000		2001	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	377	824,9	405	1 080,9	404	988,2
Atlantique	22	20,0	19	28,5	32	61,8
Terre-Neuve-et-Labrador	8	9,7	4	5,0	7	18,1
Île-du-Prince-Édouard	3	2,2	2	1,3	5	6,5
Nouvelle-Écosse	6	3,9	4	11,7	14	18,4
Nouveau-Brunswick	5	4,3	9	10,4	8	20,8
Québec	38	113,1	96	345,9	37	107,3
Ontario	176	320,1	149	286,4	171	296,0
Prairies	68	141,4	62	109,3	76	147,8
Manitoba	18	38,7	20	29,7	16	12,8
Saskatchewan	14	41,1	4	14,3	14	41,9
Alberta	36	61,6	38	65,2	46	93,1
Colombie-Britannique	25	71,9	38	67,7	33	165,6
Territoires	2	4,6	3	5,6	2	2,0
Multiprovince	3	2,2	3	2,8	7	13,0
Total du fédéral	43	151,6	35	234,7	46	171,0
Secteur public						
CANADA	219	510,6	302	917,5	256	687,6
Atlantique	10	10,7	10	20,6	25	55,3
Terre-Neuve-et-Labrador	4	6,6	3	2,0	7	18,1
Île-du-Prince-Édouard	2	1,5	2	1,3	5	6,5
Nouvelle-Écosse	3	2,1	2	10,6	8	13,3
Nouveau-Brunswick	1	0,6	3	6,7	5	19,4
Québec	12	25,6	76	322,0	18	25,6
Ontario	117	216,0	104	212,1	106	188,6
Prairies	46	119,3	58	106,0	56	118,1
Manitoba	13	34,2	19	28,6	9	7,2
Saskatchewan	10	36,7	3	13,8	12	40,8
Alberta	25	48,5	36	63,7	34	70,3
Colombie-Britannique	13	57,6	29	41,6	34	157,6
Territoires	2	4,6	3	5,6	2	2,0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Total du fédéral	17	76,5	22	209,6	25	143,2
Secteur privé						
CANADA	158	314,3	103	163,3	149	278,5
Atlantique	12	9,3	9	7,8	7	6,5
Terre-Neuve-et-Labrador	4	3,1	1	3,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,7	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	3	1,8	2	1,1	6	5,1
Nouveau-Brunswick	4	3,7	6	3,7	1	1,2
Québec	26	87,3	20	23,6	19	81,5
Ontario	59	104,1	45	74,3	66	112,4
Prairies	20	22,1	4	3,2	21	29,7
Manitoba	5	4,8	1	1,1	7	5,7
Saskatchewan	4	4,4	1	0,6	2	1,2
Alberta	11	13,1	2	1,5	12	22,8
Colombie-Britannique	12	14,3	9	28,0	9	7,9
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2,2	3	2,8	7	13,0
Total du fédéral	26	75,1	13	25,2	21	27,8

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2001							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	79	178,4	155	310,2	93	235,7	77	241,8
Atlantique	3	6,8	11	19,5	10	20,5	8	14,9
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	4	10,5	2	4,9	1	0,7
Île-du-Prince-Édouard	1	0,5	-	-	3	3,7	1	2,3
Nouvelle-Écosse	1	0,5	6	8,0	4	9,4	3	2,5
Nouveau-Brunswick	1	5,8	1	3,0	1	2,5	3	9,4
Québec	3	3,3	15	18,3	12	77,9	7	7,9
Ontario	35	64,9	81	140,5	36	42,0	19	50,7
Prairies	18	40,2	19	21,0	17	36,2	22	50,3
Manitoba	4	3,7	6	5,0	4	2,3	2	1,8
Saskatchewan	3	2,9	1	0,7	5	13,9	5	24,3
Alberta	11	33,6	12	15,3	8	20,0	15	24,3
Colombie-Britannique	8	40,2	11	68,7	9	46,3	5	10,4
Territoires	1	0,7	1	1,3	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	5	7,9	2	5,1	-	-
Total du fédéral	11	22,4	12	33,1	7	7,9	16	107,8
Secteur public								
CANADA	59	144,3	66	200,5	57	127,6	51	218,2
Atlantique	2	6,3	9	17,4	10	20,5	4	11,2
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	4	10,5	2	4,9	1	0,7
Île-du-Prince-Édouard	1	0,5	-	-	3	3,7	1	2,3
Nouvelle-Écosse	-	-	4	3,9	4	9,4	-	-
Nouveau-Brunswick	1	5,8	1	3,0	1	2,5	2	8,2
Québec	2	2,8	7	8,3	6	11,1	3	3,8
Ontario	26	45,1	47	74,1	21	23,8	12	42,6
Prairies	16	37,5	9	8,2	11	23,8	19	48,5
Manitoba	3	2,7	2	1,5	2	1,2	2	1,8
Saskatchewan	3	2,9	1	0,7	5	13,9	3	23,1
Alberta	10	31,9	6	6,0	4	8,7	14	23,7
Colombie-Britannique	8	40,2	8	65,9	6	44,1	2	7,4
Territoires	1	0,7	1	1,3	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Total du fédéral	4	11,8	7	25,3	3	4,3	11	101,9
Secteur privé								
CANADA	20	34,1	67	109,7	36	108,2	26	26,6
Atlantique	1	0,5	2	2,1	-	-	4	3,7
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-	-	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,5	2	2,1	-	-	3	2,5
Nouveau-Brunswick	-	-	-	-	-	-	1	1,2
Québec	1	0,5	8	9,9	6	66,8	4	4,3
Ontario	9	19,8	34	66,4	15	18,2	7	8,1
Prairies	2	2,7	10	12,8	6	12,4	3	1,8
Manitoba	1	1,0	4	3,6	2	1,1	-	-
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	2	1,2
Alberta	1	1,7	6	9,3	4	11,3	1	0,6
Colombie-Britannique	-	-	3	2,8	3	2,1	3	3,0
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	5	7,9	2	5,1	-	-
Total du fédéral	7	10,6	5	7,8	4	3,8	5	5,7

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Industries primaires												
1999	4	47,8	2,9	1,8	4	45,2	3,8	2,6	8	46,3	6,7	2,2
2000	1	40,0	0,5	2,0	3	36,0	4,9	1,6	4	36,4	5,4	1,7
2001	4	40,9	3,3	3,1	2	45,5	3,1	2,0	6	43,1	6,4	2,6
2001 I	-	-	-	-	1	42,0	1,3	2,2	1	42,0	1,3	2,2
II	1	36,0	1,4	4,2	1	48,0	1,8	1,8	2	42,7	3,2	2,9
III	1	60,0	0,7	2,4	-	-	-	-	1	60,0	0,7	2,4
IV	2	36,0	1,2	2,3	-	-	-	-	2	36,0	1,2	2,3
Services publics												
1999	14	50,8	30,1	1,8	2	24,0	1,6	2,4	16	49,5	31,7	1,8
2000	14	25,6	25,1	3,2	-	-	-	-	14	25,6	25,1	3,2
2001	9	26,6	11,5	2,5	2	24,0	1,4	2,3	11	26,4	13,0	2,4
2001 I	2	18,6	4,9	3,0	2	24,0	1,4	2,3	4	19,8	6,3	2,8
II	3	34,2	3,7	2,0	-	-	-	-	3	34,2	3,7	2,0
III	2	29,9	1,3	2,4	-	-	-	-	2	29,9	1,3	2,4
IV	2	30,9	1,7	2,0	-	-	-	-	2	30,9	1,7	2,0
Construction												
1999	21	36,1	97,8	2,0	-	-	-	-	21	36,1	97,8	2,0
2000	7	25,2	8,9	3,6	1	48,0	0,5	2,7	8	28,4	9,4	3,6
2001	54	34,6	181,2	3,2	1	60,0	0,9	2,4	55	34,7	182,0	3,2
2001 I	1	36,0	13,0	2,5	-	-	-	-	1	36,0	13,0	2,5
II	32	34,7	71,6	3,2	-	-	-	-	32	34,7	71,6	3,2
III	20	34,4	95,4	3,3	-	-	-	-	20	34,4	95,4	3,3
IV	1	24,0	1,2	3,0	1	60,0	0,9	2,4	2	36,9	2,1	2,7
Fabrication												
1999	43	52,6	30,8	1,9	31	35,5	72,8	4,3	74	40,5	103,6	3,6
2000	35	35,0	46,9	2,1	17	35,8	21,7	3,4	52	35,2	68,5	2,5
2001	20	44,3	17,3	2,2	25	36,0	23,9	2,7	45	39,5	41,2	2,5
2001 I	5	39,4	5,0	1,7	3	30,1	2,0	2,3	8	36,7	7,0	1,9
II	7	43,4	6,3	2,4	13	36,6	10,6	2,9	20	39,1	16,9	2,7
III	3	50,2	2,0	2,0	3	43,2	3,0	3,8	6	46,0	5,0	3,1
IV	5	48,9	4,0	2,4	6	34,2	8,3	2,2	11	39,0	12,3	2,3
Commerce de gros et de détail												
1999	9	31,0	10,7	1,6	1	36,0	5,2	0,6	10	32,7	15,9	1,3
2000	12	53,8	33,0	1,9	2	71,4	10,6	1,0	14	58,1	43,6	1,7
2001	5	35,9	4,2	1,6	-	-	-	-	5	35,9	4,2	1,6
2001 I	1	36,0	0,7	0,9	-	-	-	-	1	36,0	0,7	0,9
II	2	30,9	1,8	2,0	-	-	-	-	2	30,9	1,8	2,0
III	1	48,0	0,7	1,4	-	-	-	-	1	48,0	0,7	1,4
IV	1	36,0	1,0	1,3	-	-	-	-	1	36,0	1,0	1,3
Transport												
1999	19	37,9	47,2	2,9	4	43,0	12,8	2,3	23	39,0	60,0	2,8
2000	14	39,0	41,1	2,7	5	34,3	53,6	2,1	19	36,3	94,7	2,4
2001	23	34,0	31,4	2,8	3	46,8	4,9	2,6	26	35,8	36,3	2,7
2001 I	7	36,3	10,5	2,7	1	36,0	1,1	2,1	8	36,2	11,7	2,7
II	6	29,3	9,9	2,9	2	50,1	3,8	2,7	8	35,0	13,6	2,9
III	6	37,6	7,3	3,0	-	-	-	-	6	37,6	7,3	3,0
IV	4	33,2	3,7	2,0	-	-	-	-	4	33,2	3,7	2,0

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
trav. - Nombre de travailleurs
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Information et culture												
1999	14	32,5	34,8	2,5	4	56,7	11,2	2,4	18	38,4	46,0	2,5
2000	8	39,4	10,3	2,9	-	-	-	-	8	39,4	10,3	2,9
2001	6	34,5	8,9	3,1	1	60,0	1,1	3,1	7	37,3	10,1	3,1
2001 I	1	36,0	3,5	3,7	-	-	-	-	1	36,0	3,5	3,7
II	2	39,1	1,2	3,1	-	-	-	-	2	39,1	1,2	3,1
III	-	-	-	-	1	60,0	1,1	3,1	1	60,0	1,1	3,1
IV	3	32,1	4,3	2,7	-	-	-	-	3	32,1	4,3	2,7
Finance, immobilier et gestion												
1999	4	34,5	2,9	2,8	-	-	-	-	4	34,5	2,9	2,8
2000	7	35,4	12,0	1,7	1	36,0	1,1	2,8	8	35,4	13,1	1,8
2001	12	37,3	14,5	2,2	-	-	-	-	12	37,3	14,5	2,2
2001 I	2	24,0	1,3	2,9	-	-	-	-	2	24,0	1,3	2,9
II	6	40,4	9,0	2,0	-	-	-	-	6	40,4	9,0	2,0
III	3	33,8	2,8	3,1	-	-	-	-	3	33,8	2,8	3,1
IV	1	36,0	1,4	1,4	-	-	-	-	1	36,0	1,4	1,4
Éducation, santé et services sociaux												
1999	140	36,4	301,9	1,8	-	-	-	-	140	36,4	301,9	1,8
2000	198	38,3	502,8	2,6	2	31,7	1,4	3,6	200	38,2	504,2	2,6
2001	159	28,0	298,6	3,5	5	36,8	101,3	3,0	164	30,3	399,9	3,4
2001 I	44	26,6	85,4	4,3	1	60,0	3,5	2,1	45	28,0	88,9	4,2
II	60	23,0	87,8	3,2	2	36,0	61,0	2,1	62	26,3	148,8	2,8
III	30	28,2	44,0	3,3	2	36,0	36,8	4,5	32	31,7	80,8	3,9
IV	25	34,9	81,3	3,1	-	-	-	-	25	34,9	81,3	3,1
Loisirs et hôtellerie												
1999	14	33,6	13,3	2,6	-	-	-	-	14	33,6	13,3	2,6
2000	6	46,2	7,7	3,0	-	-	-	-	6	46,2	7,7	3,0
2001	4	36,0	6,4	4,0	-	-	-	-	4	36,0	6,4	4,0
2001 I	1	36,0	0,6	3,0	-	-	-	-	1	36,0	0,6	3,0
II	2	36,0	5,0	4,3	-	-	-	-	2	36,0	5,0	4,3
III	1	36,0	0,8	2,7	-	-	-	-	1	36,0	0,8	2,7
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration publique												
1999	47	28,6	143,2	2,2	2	36,0	1,8	2,1	49	28,6	145,0	2,2
2000	69	25,9	293,2	2,3	1	36,0	5,3	2,4	70	26,1	298,5	2,3
2001	56	32,5	204,2	3,1	6	36,0	36,5	2,9	62	33,1	240,7	3,1
2001 I	5	27,9	11,3	3,6	2	35,7	32,9	3,0	7	33,7	44,2	3,1
II	14	32,8	33,2	3,0	2	36,0	2,1	2,5	16	33,0	35,3	3,0
III	18	28,4	38,8	3,0	1	36,0	0,7	2,4	19	28,5	39,5	3,0
IV	19	34,2	120,8	3,1	1	48,0	0,9	2,1	20	34,3	121,7	3,1

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
trav. - Nombre de travailleurs
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001			
				1	2	3	4
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2,2	2,5	3,2	3,5	2,9	3,4	3,0
Nombre de conventions	377	405	404	79	155	93	77
Nombre de travailleurs ('000)	824,9	1 080,8	986,2	178,4	310,2	235,7	241,8
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2,7	2,4	2,9	2,4	2,9	3,2	2,3
Nombre de conventions	158	103	149	20	67	38	28
Nombre de travailleurs ('000)	314,3	163,3	278,5	34,1	109,7	108,2	26,6
Secteur public							
Rajustements salariaux	1,9	2,5	3,2	3,8	2,8	3,6	3,1
Nombre de conventions	219	302	255	59	88	57	51
Nombre de travailleurs ('000)	510,6	917,5	687,6	144,3	200,5	127,6	215,2
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2,9	2,1	3,0	4,0	3,4	4,4	2,8
Nombre de conventions	10	18	17	2	5	1	9
Nombre de travailleurs ('000)	53,2	154,8	131,5	7,6	21,5	2,8	99,6
Sociétés de la Couronne							
Rajustements salariaux	2,4	2,2	3,3	-	3,2	4,0	3,0
Nombre de conventions	6	3	7	-	3	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	19,8	46,6	9,2	-	5,4	1,4	2,3
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	1,6	2,5	3,3	2,9	2,9	3,4	4,3
Nombre de conventions	21	37	26	4	9	5	8
Nombre de travailleurs ('000)	73,9	114,4	86,2	36,8	15,0	17,2	17,2
Administration locale							
Rajustements salariaux	2,3	2,5	2,6	2,7	2,5	2,5	3,0
Nombre de conventions	34	33	28	4	6	15	3
Nombre de travailleurs ('000)	44,2	69,2	38,3	5,0	6,2	24,1	3,1
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux	1,8	2,6	3,4	4,3	2,8	3,9	3,2
Nombre de conventions	138	199	165	43	63	33	26
Nombre de travailleurs ('000)	298,2	501,4	398,9	84,5	149,3	81,4	83,7
Services publics							
Rajustements salariaux	2,1	3,6	2,7	3,2	2,4	3,0	2,3
Nombre de conventions	10	12	12	6	2	1	3
Nombre de travailleurs ('000)	23,3	31,0	23,6	10,5	3,1	0,6	9,3

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et trimestre

	1999	2000	2001	2001			
				1	2	3	4
Réglements salariaux (%)	2,2	2,5	3,2	3,5	2,9	3,4	3.0
Secteur public (%)	1,9	2,5	3,3	3,8	2,8	3,6	3,1
Secteur privé (%)	2,7	2,4	2,9	2,4	3.0	3,2	2,2
Convention en vigueur (%)	1,9	2,3	2,7	2,6	2,7	2,8	2,8
Secteur public (%)	1,7	2,2	2,8	2,6	2,9	2,9	2,9
Secteur privé (%)	2,2	2,4	2,6	2,6	2,4	2,6	2,6
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,7	2,7	2,6	2,8	3,6	2,7	1,1
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,8	4,5	1.0	1,9	1,9	-0,1	0,3
Taux de productivité du travail (%)	2,2	1,8	0,4	0,8	0,6	-0,2	0,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	0,8	2,3	2,7	3,2	1.0	2,8	2,3
Taux de chômage[3]	7,6	6,8	7,2	7,0	7,0	7,2	7,7
Emploi (en milliers)[3]	14 531	14 910	15 077	15 062	15 083	15 074	15 094
Taux de variation[1]	2,8	2,6	1,1	1,6	1,4	1,0	0,4
Gains hebdomadaires moyens[3]	638,67 $	653,50 $	664,81 $	660,78 $	660,79 $	667,40 $	670,26 $
Taux de variation[1]	1,0	2,3	1,7	2,0	1,4	1,7	1,7
Gains horaires	16,07 $	16,52 $	16,74 $	16,51 $	16,68 $	16,98 $	17,05 $
Taux de variation[1]	1,6	2,8	1,3	-0,1	0,7	3,5	3,3

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB: produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement.*

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR

Marlene Préseault
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

Le présent article donne un aperçu des dispositions particulières contenues dans les conventions collectives en vigueur, disponibles auprès de la Direction de l'information sur les milieux de travail. Ces exemples sont tirés d'un nouvel échantillonnage stratifié de conventions collectives et présentés selon la taille de l'unité de négociation; soit des petites unités de négociation qui comptent entre 100 et 499 employés, des unités de taille moyenne composées de 500 à 1 999 employés et des unités de grande taille formés de 2 000 employés et plus. Il s'agit d'exemples de dispositions figurant dans l'analyse des conventions collectives révisées récemment, et plus particulièrement, de celles qui traitent de l'arbitrage accéléré, la médiation préarbitrale, la négociation continue, la négociation raisonnée, les clauses d'habilitation et de parité, la participation des comités mixtes et des employés ailleurs que dans les comités.

Procédure de règlement des griefs

1. Arbitrage accéléré

Cette disposition figure dans les conventions collectives de tous les secteurs, à l'exception de celui de la construction, mais son application est généralisée dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et tout particulièrement au sein des grandes unités de négociation. Le secteur de la fabrication arrive au deuxième rang en matière d'arbitrage accéléré, bien que la majorité des exemples se trouve dans les petites unités de négociations.

> Dans l'entente entre Crown Packaging Ltée et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 433, l'entreprise et le syndicat conviennent qu'il est souhaitable de résoudre les conflits de la façon la plus rapide, la plus équitable et la moins coûteuse possible. Compte tenu de cette résolution, les parties ont élaboré une **procédure d'arbitrage accéléré**, qui se veut une solution de rechange à la procédure d'arbitrage normal. Les deux parties doivent s'accorder pour recourir à une procédure d'arbitrage accéléré. La plupart des cas peuvent être renvoyés en arbitrage accéléré, à l'exception des griefs collectifs ou de congédiement. Les griefs référés en arbitrage accéléré doivent être entendus dans les 30 jours civils, à moins qu'il en soit convenu autrement entre les parties.

2. Médiation préarbitrale

Quoique qu'il existe quelques exemples de cette disposition dans un certain nombre de secteurs, à l'instar de l'arbitrage accéléré, c'est encore dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux que l'on retrouve le plus souvent des dispositions relatives à la médiation préarbitrale. À cet égard, les exemples sont également nombreux dans les grandes unités de négociation.

> L'entente signée entre J.S. McMillan Fisheries Ltée et l'Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000, contient une disposition relative à la **médiation préarbitrale** qui déclare qu'avant de rendre une décision, l'arbitre pourrait aider les parties à résoudre le grief au moyen de la médiation.

Méthode ou approche de négociation

1. Négociation continue

La négociation continue, malgré des exemples quelque peu limités, est courante dans divers secteurs de l'industrie, mais elle est encore plus répandue dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

> La convention collective conclue entre le gouvernement de la Saskatchewan et le Saskatchewan Government and General Employees' Union, donne lieu à une clause sur la **négociation continue**. Ainsi, les parties s'engagent à établir des relations de travail positives, c'est-à-dire régler les problèmes pendant la durée de la convention collective en incluant une disposition sur la négociation continue, et en veillant à ce que les problèmes soient pris en considération et réexaminés.

2. Négociation raisonnée

La négociation raisonnée n'est utilisée que rarement au sein du secteur de la fabrication, celui de l'éducation, de la santé et des services sociaux et des secteurs de l'administration publique.

> La convention collective entre la Saskatchewan Association of Health Organizations et le Service Employees International Union contient une disposition sur la **négociation raisonnée** en vertu de laquelle les deux parties désirent améliorer et maintenir des relations harmonieuses. Selon cette disposition, l'employeur et le syndicat reconnaissent la valeur mutuelle des processus conjoints pour négocier de questions ayant trait aux conditions de travail, à l'emploi, aux heures de travail et aux taux de salaire, et pour obtenir la collaboration des parties afin d'assurer au public des services de soins de santé de qualité.

Application de l'entente

1. Clause d'habilitation

Les clauses d'habilitation sont plus courantes dans le secteur de la construction et se répartissent de façon égale entre les petites, moyennes et grandes unités de négociation. Quant aux secteurs des services publics, du commerce de gros et de détail, des loisirs et de l'hôtellerie ainsi que de l'administration publique, ils n'offrent que quelques exemples.

> La convention collective conclue entre la Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides et Boilermaker Contractors' Association comporte une **clause habilitante** stipulant que les termes d'un article de la présente convention, qui nuisent à la réalisation d'un projet ou à une région donnée, peuvent être modifiés avec l'accord mutuel du Syndicat et de l'Association lorsqu'ils le jugent judicieux. Il est entendu et convenu que si les parties ne parviennent pas à s'entendre, la demande de changement ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage.

2. Clause de parité

Seulement quelques exemples de cette disposition se retrouvent dans les unités de négociation de taille moyenne, au sein du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

> La convention collective signée par Central Regional Health Board et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 4606, contient une **clause de parité** qui entre en vigueur en cas de disparité évidente entre des postes équivalents au sein du syndicat et du Queen Elizabeth II Health Sciences Centre. En vertu de cette clause, les taux de salaire annuels seront rajustés progressivement pendant la durée de la convention collective, selon un processus en cinq étapes établi conjointement par le syndicat et l'employeur pour évaluer les postes en question.

Comités mixtes

Des comités mixtes chargés des relations de travail existent dans tous les secteurs d'activité, mais ils sont encore plus répandus dans le secteur de la fabrication et celui de l'éducation, de la santé et des

services sociaux. Dans le secteur de la fabrication, les petites unités de négociation renferment le plus grand nombre de dispositions relatives aux comités mixtes, alors que dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, ce sont les grandes unités qui en contiennent le plus.

> La convention collective ratifiée par la Saskatchewan Association of Health Organizations et le Service Employees International Union stipule que, à la demande de l'une des parties, un comité mixte sera créé pour traiter des questions d'intérêt mutuel qui peuvent être soulevées au cours des opérations de l'employeur. Il a été reconnu que l'objectif de ce comité sera de préconiser la **résolution conjointe des problèmes**. Le comité, composé de représentants de l'employeur et du syndicat, peut recourir aux **services d'aide à la médiation et de conciliation**.

Participation des employés (ailleurs que dans les comités)

1. Représentation au sein du conseil d'administration

L'unique exemple d'une telle disposition se situe dans le secteur de la fabrication, au sein d'une unité de négociation de taille moyenne.

> La convention collective conclue entre Skeena Cellulose Inc. et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 4, déclare, attendu que les employés ont accepté une réduction de 10 % de leurs salaires et avantages sociaux, ils obtiennent une part de 20 % dans l'entreprise et **un de leurs représentants** siégera au **conseil d'administration**.

2. Groupe de résolution de problèmes

Il y a seulement quelques rares exemples de cette disposition dans la plupart des secteurs étudiés, voire aucun dans les secteurs du primaire, de la construction, du commerce et des loisirs et de l'hôtellerie.

> Dans la convention collective signée entre le Board of School Trustees of School District No. 57, Prince George, et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3742, intervient une disposition portant sur le **groupe de résolution de problèmes** en vertu de laquelle les parties conviennent que plusieurs problèmes peuvent être évités ou réglés efficacement grâce à la communication ouverte et à la volonté de trouver des solutions. Pour appuyer ce concept, les surveillants doivent associer les membres du groupe pour discuter des activités continues du département, surtout en ce qui concerne les tâches des membres. Selon la disponibilité, les surveillants doivent organiser des rencontres mensuelles avec le groupe afin de discuter de la nature des activités confiées à l'employé, y compris des problèmes et préoccupations éventuels. À cet égard, les surveillants aident les membres et les collègues à trouver des solutions acceptables pour les deux parties. On encourage, par ailleurs, les membres à inviter un autre membre pour les soutenir lorsque les discussions portent sur des préoccupations spécifiques. Les membres et les surveillants examinent ensemble les manuels sur le règlement des problèmes afin d'accroître leurs compétences et leur compréhension en la matière.

Conclusion

La présente analyse se concentre sur les clauses particulières qui ont été incorporées à la nouvelle procédure de codification, afin de refléter les pratiques innovatrices observées dans les conventions collectives.

ARRÊTS DE TRAVAIL 2001 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Il y a eu six arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du quatrième trimestre 2001 au Canada. Trois arrêts de travail majeurs représentent 72 % de jours-personnes non travaillés. La grève des employés de la Société Radio-Canada et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier représente 27 200 jours-personnes non travaillés, soit environ 23 % de jours-personnes non travaillés durant le quatrième trimestre. Au Québec, les grèves chez Les manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec et la Commission scolaire de Montréal, représentent respectivement 35 200 et 21 900 jours-personnes non travaillés, soit 49 % de plus du total du quatrième trimestre.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, quatrième trimestre de 2001

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	1 110	19 130
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	3	11 700	66 740
Ontario	-	-	-
Manitoba	1	1 075	4 300
Saskatchewan	-	-	-
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**5**	**13 885**	**90 170**
Code canadien du travail - Partie I	1	1 600	27 200
Administration fédérale	-	-	-
Total fédéral	1	1 600	27 200
Total	**6**	**15 485**	**117 370**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, quatrième trimestre de 2001

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	1	3 200	35 200
Commerce de gros et de détail	-	-	-
Transport	-	-	-
Information et culture	1	1 600	27 200
Finance, immobilier et gestion	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	4	10 685	54 970
Loisirs et hôtellerie	-	-	-
Administration publique	-	-	-
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**6**	**15 485**	**117 370**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tous les arrêts de travail (un travailleur ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, troisième trimestre de 2001

	Cumulatif au 30 septembre 2001		
Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	22	20 294	98 190
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	10	5 926	37 610
Nouveau-Brunswick	5	5 246	15 370
Québec	92	29 068	350 340
Ontario	115	31 809	611 610
Manitoba	9	900	56 430
Saskatchewan	8	12 347	65 005
Alberta	5	2 565	80 880
Colombie-Britannique	5	2 565	80 880
Territoires	1	614	900
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**304**	**159 712**	**1 733 065**
Code canadien du travail - Partie I	14	1 455	65 680
Administration fédérale	3	43 388	171 980
Total fédéral	17	44 843	237 660
Total	**321**	**204 555**	**1 970 725**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, troisième trimestre de 2001

	Cumulatif au 30 septembre 2001		
Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	15	4 216	116 230
Services publics	5	842	17 380
Construction	5	15 985	86 360
Fabrication	100	12 986	440 890
Commerce de gros et de détail	33	2 487	98 050
Transport	26	7 645	351 840
Information et culture	10	1 366	14 700
Finance, immobilier et gestion	15	5 120	39 860
Éducation, santé et services sociaux	63	99 360	515 055
Loisirs et hôtellerie	32	3 646	71 470
Administration publique	17	50 902	218 890
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**321**	**204 555**	**1 970 725**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Tableau 5

Arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 850	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 880	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 890	0,08
2000	319	377	143 570	1 661 620	0,05
2000					
Septembre	22	76	17 186	115 360	0,04
Octobre	36	87	33 054	194 810	0,07
Novembre	18	77	16 867	203 770	0,07
Décembre	20	77	10 985	115 160	0,04
2001					
Janvier	11	67	7 630	110 840	0,04
Février	19	68	8 937	114 200	0,04
Mars	32	79	16 433	186 740	0,07
Avril	65	125	53 271	504 560	0,18
Mai	30	104	42 689	288 685	0,01
Juin	42	109	45 333	258 260	0,09
Juillet	31	91	19 511	178 545	0,06
Août	28	79	78 958	213 255	0,07
Septembre	19	65	23 387	113 180	0,04

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivant jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Tania Plante
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce survol des innovations en milieu de travail est basé sur 86 conventions collectives conclues entre août et novembre 2001. Environ les deux tiers de ces conventions, soit 53, comportent des dispositions jugées innovatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

En terme de durée, la tendance se maintient à une période de 36 mois pour presque la moitié des ententes signées, soit 47,7 %. Parmi ces ententes, 19 ont une durée de 24 mois ou moins, et 24 conventions, dont huit d'une durée de 48 mois, restent en vigueur pendant plus de 36 mois.

Rémunération

En matière de rémunération, les exemples de pratiques innovatrices tirés des sommaires d'ententes récents font preuve d'une grande flexibilité à l'égard des rajustements salariaux. En effet, l'accord conclu entre la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et Construction Management Bureau Ltd., à l'échelle de la province de la Nouvelle-Écosse, introduit une clause relative à une augmentation de fonds visant la **parité salariale**. Toute augmentation de salaire attribuée aux tôliers, aux plombiers et aux tuyauteurs durant cette ronde de négociation doit, si elle excède les rajustements salariaux des électriciens, être automatiquement accordée à tous les travailleurs visés par cette convention, à moins que des concessions spécifiques ne soient négociées en contre partie.

La convention ratifiée entre MTS Communications Inc., à l'échelle de la province, au Manitoba, et Telecommunications Employees Association of Manitoba établit un régime pilote de **rémunération variable** qui permet, aux employés des niveaux salariaux 6, 7 et 8, de participer et de recevoir une prime cible maximale de 0,5 % du salaire normal, payable l'année suivante et basée sur des objectifs financiers définis dans le régime.

BC Gas Utility Ltd., à l'échelle de la province, en Colombie-Britannique, et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau ont négocié un nouveau **programme de pointage** pour remplacer le régime de participation aux bénéfices. Les paiements projetés pour 2002 constitueront 3,0 % du revenu annuel d'un employé, à condition que l'on atteigne des résultats satisfaisants aux termes du programme de pointage. La compagnie Canadien Pacifique, à l'échelle du réseau, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont adopté un nouveau régime d'**achat d'actions** permettant aux employés d'acheter des actions au moyen de retenues sur la paye, les frais de courtage étant payés par l'employeur.

L'entente conclue entre Capital District Health Authority et le Syndicat de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse comporte une nouvelle clause relative aux **rajustements de marché** visant des pénuries manifestes dans une classification donnée. En outre, dans le cadre de l'entente signée entre Queen's University à Kingston, en Ontario, et l'Association des professeurs, un fonds de 400 000 $ visant les **écarts et le maintien de l'effectif** sera utilisé pour faire face aux problèmes liés au marché, telles les offres externes ou la rectification des inversions salariales.

Les employés des Services Minéraux Industriels inc, à St-Honoré de Chicoutimi, au Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont droit à une **prime de présence** d'un montant de 100 $ tous les six mois, s'ils ne se sont pas absentés du travail plus de quatre heures.

Sécurité d'emploi

Les travailleurs de Teck Cominco Ltd., à Trail, en Colombie-Britannique, et les Métallurgistes unis d'Amérique bénéficient d'une **sécurité d'emploi accrue**. En effet, l'employeur a résilié tous les avis de licenciement ainsi que les licenciements planifiés pour novembre 2001. Aussi, en cas de nécessité, il aura recours à l'attrition pour réduire les niveaux

d'emplois. De plus, si l'employeur décide de **réduire la production** pendant la durée de la convention dans le but de vendre du courant aux États-Unis et, de ce fait, risque d'affecter les niveaux d'emploi, les parties se rencontreront pour envisager d'autres solutions.

Par ailleurs, l'entente signée entre Capital District Health Authority et le Syndicat de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, introduit une **clause de non-licenciement ou de perte d'emploi** pour les employés ayant 10 années d'ancienneté ou plus. Les employés permanents, quelle que soit leur ancienneté, ne seront pas mis à pied en raison de la sous-traitance, à moins qu'ils refusent un autre poste dont le salaire représente au minimum 75 % de leur salaire actuel.

Les **employés à temps partiel**, visés par la convention collective signée par Laidlaw Transit Ltd., Para Transpo Branch à Ottawa, en Ontario, et le Syndicat uni du transport disposent maintenant d'une sécurité d'emploi en ce sens que les postes à plein temps leur seront proposés en priorité selon leur ancienneté.

L'entente conclue entre les Supermarchés A&P Limitée et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, en diverses localités du nord de l'Ontario, stipule que, **lorsque les gestionnaires assurent des fonctions au niveau de l'unité de négociation**, et ce en violation de la convention collective, l'employeur doit verser une amende de 100 $ au centre anticancéreux de Sudbury (Fonds de la leucémie).

Formation

En terme de formation, les pratiques innovatrices concernent généralement les augmentations de la contribution de l'employeur dans la caisse de formation des employés. Par exemple, la Cargill Foods, division de Cargill Limited à Etobicoke, en Ontario, **a triplé ses versements** dans le fonds pour la formation et l'éducation (de 5 000 à 15 000 $) de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale175/633.

L'entente entre le Gouvernement de l'île-du-Prince-Édouard, Workers Compensation Board of Prince Edward Island, et Island Regulatory and Appeals Commission et le Prince Edward Island Union of Public Sector Employees, comprend une nouvelle disposition relative à la formation et au perfectionnement stipulant que l'employeur versera un montant de **250 000 $ par année** dans la caisse de formation et de perfectionnement. En outre, chaque employeur formera un comité chargé d'élaborer un programme de formation et de perfectionnement auprès duquel le syndicat pourra nommer deux représentants.

Abitibi-Consolidated of Canada à St-Félicien, au Québec, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit une disposition relative à la **nouvelle technologie**. L'employeur aidera les employés mis à pied à obtenir une formation leur permettant de se qualifier pour de nouveaux emplois.

Conditions de travail

Les travailleurs visés par l'entente signée entre Capital District Health Authority et le Syndicat de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, bénéficient, le 1er avril de chaque année, de **cinq jours supplémentaires** portés au crédit du congé de maladie, s'ils ont pris sept jours de congé général ou moins au cours de l'année précédente.

Des dispositions relatives au **congé pour bénévolat** ont été introduites dans le cadre de deux conventions renouvelées. À cet égard, le gouvernement du Canada et l'Alliance de la Fonction publique ont négocié une disposition pour une journée de bénévolat auprès d'une organisation communautaire ou de charité, ou encore pour participer à des activités communautaires. Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et Prince Edward Island Union of Public Sector Employees déclarent que les employés qui se portent volontaires, pour travailler comme pompiers ou dans une organisation de mesures d'urgence, seront autorisés à effectuer leur service pendant les heures normales de travail.

La convention collective ratifiée par CAMI Automotive Inc., à Ingersol, en Ontario, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), a instauré une **participation aux frais de scolarité** d'un montant de 800 $ par an et par personne à charge des employés, inscrite dans un collège ou une université. Dans le cadre d'une disposition issue de cette entente, les employés ont également droit à une **prestation pour les frais de garde d'enfants**. À cet égard, l'employeur contribuera à raison de 10 $ par jour, jusqu'à concurrence de 2 000 $ par année pour chaque enfant âgé de cinq ans ou moins.

La convention collective signée entre Saskatchewan Association of Health Organizations et le Syndicat canadien de la fonction publique, en diverses sections locales, comporte une disposition instituant une **main-d'oeuvre représentative des travailleurs autochtones**. Les parties se sont entendues pour promouvoir des possibilités de formation qui pourraient comprendre des cours d'alphabétisation et des services de planification et d'orientation. Les parties s'accordent également pour mettre en place des programmes éducatifs destinés à tous les employés afin d'éliminer les stéréotypes et les mythes concernant les Autochtones et de faire tout leur possible pour aider les employés qui souhaitent assister ou participer à une célébration culturelle ou spirituelle inhérente à leur confession ou à leur culture.

Avantages sociaux et régimes de retraite

Plusieurs ententes revoient à la hausse les dispositions relatives aux avantages sociaux ou encore stipulent une extension du champ d'application de la couverture sociale, ainsi qu'une amélioration des régimes de retraite. Voici quelques exemples intéressants de dispositions innovatrices.

Les travailleurs visés par l'entente signée entre Technologies Industrielles SNC inc., à Le Gardeur, au Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique peuvent maintenant bénéficier d'une **retraite progressive**. Il s'agit d'un plan de retraite qui permet de réduire l'horaire de travail un an avant la retraite, pour un maximum de cinq employés à la fois. La compagnie Tech Cominco Metals Ltd., à Trail, en Colombie-Britannique, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont signé une disposition relative à la **prestation des employés retraités**. L'employeur tiendra des réunions annuelles avec des représentants des retraités afin de discuter des prestations en cours.

L'entente entre le Conseil ontarien des affaires collégiales et le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario offre, pour les prestations des soins de la vue, 300 $ maximum tous les deux ans, mais les personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans y sont admissibles sur une base annuelle. Ces prestations peuvent également servir à payer les **opérations de chirurgie au laser**.

Comités patronaux-syndicaux

Cela fait déjà plusieurs années que les comités conjoints existent et leurs mandats ne cessent de se diversifier et de s'étendre.

L'entente de New Brunswick Association of Nursing Homes Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, en diverses sections locales, stipule la formation d'un comité chargé d'**examiner l'ensemble des postes à temps partiel** dans le but de les convertir en postes à plein temps.

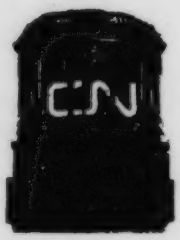
Par ailleurs, la convention collective ratifiée par Textron Automotive Company, à Port Hope en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique stipule la création d'un comité pour examiner les **prestations de maladie**. Ce comité aidera les employés à résoudre les problèmes concernant les demandes de prestations d'assurance-maladie.

CHEMINS DE FER RÉGIONAUX ET SYSTÈME DU GRAIN : PROJET DE PARTENARIAT

Programme de partenariat syndical-patronal
Développement des ressources humaines Canada

Le réseau des lignes secondaires du chemin de fer des Prairies est en déclin. Si cet état persiste, la plupart des élévateurs à grains et des lignes pourraient bien fermer d'ici deux à trois ans, une situation lourde de conséquences pour la main-d'œuvre, les agriculteurs et les collectivités.

La Fraternité des préposés à l'entretien des voies a commencé les travaux axés sur une approche régionale de la manutention et du transport du grain en 1995. Ces efforts, entrepris avec la collaboration des collectivités et des agriculteurs, ont suscité une réponse favorable de la part de la compagnie de chemin de fer Canadien National en vue d'explorer une nouvelle option susceptible de soutenir les collectivités et de préserver les emplois.



Les objectifs de ce projet de partenariat consistent à développer un système de manutention et de transport du grain capable d'appuyer les collectivités, de préserver les emplois et d'améliorer les économies régionales en offrant un service sans but lucratif aux agriculteurs. Grâce à la participation des gouvernements provinciaux et fédéral au processus de planification intermodale, ce projet cherche aussi à exploiter au maximum l'infrastructure routière et ferroviaire existante afin de réduire les coûts pour les agriculteurs et les contribuables.

Le projet

Au début de 2001, le Canadien National et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies ont mis sur pied un comité directeur comprenant un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat. Ce comité est à l'origine d'une coopérative d'agriculteurs, de syndicats et de collectivités, chargée de l'élaboration et de l'exploitation d'un système régional de transport du grain. La coopérative aura pour principe de supporter les collectivités, de préserver les emplois et d'améliorer les économies régionales en offrant un service sans but lucratif aux agriculteurs. Ainsi, les lignes de chemins de fer menacées de fermeture seraient louées par le Canadien National à la Coopérative pour la collecte et le transport du grain, dans un environnement commercial déréglementé. De même, la Coopérative relancera un système décentralisé de manutention du grain afin de minimiser les trajets par camion. Les employés du chemin de fer seront transférés à la Coopérative et conserveront tous leurs droits en vertu de la convention collective existante assortie des dispositions spécifiques au droit des employés de réintégrer leur poste. Finalement, le Canadien National et la Coopérative concluront un accord commercial.

La Fraternité des préposés à l'entretien des voies souhaite ainsi soutenir les collectivités, assurer des emplois intéressants et améliorer les économies régionales en offrant aux agriculteurs un service de collecte du grain au prix coûtant, une fois couverts les frais fixes d'investissement. Le syndicat entend maximiser l'utilisation des infrastructures en place dans l'intérêt de tous les Canadiens.

Le Canadien National est convaincu que l'étude de ces options avec le Syndicat et les autres intervenants garantira la sécurité d'emploi, une diminution des coûts du transport, la réduction du trafic sur les routes rurales et le maintien du trafic sur les voies principales ainsi qu'un rendement intéressant pour les actionnaires.

—Cette étude de cas a été tirée du rapport intitulé « Projet de partenariat syndical-patronal, Chemins de fer régionaux et système du grain », juillet 2001. Pour de plus amples informations, veuillez contacter Gary Housch, vice-président de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies à <ghousch@bmwe.ca>.

En s'assurant la participation des gouvernements à la planification intermodale, l'objectif visé consiste à faire le meilleur usage possible de l'infrastructure routière et ferroviaire existante à travers les Prairies afin de réduire le coût total des transports.

Les efforts de collaboration

Les syndicats, l'administration du Canadien National, les collectivités et les agriculteurs locaux ont fait preuve de beaucoup de bonne volonté et de coopération au cours de l'élaboration de ce projet. Au début, en raison d'une méfiance enracinée depuis longtemps entre les différentes parties, sur la question du grain dans l'Ouest, le Canadien National a jugé important de clarifier les raisons de sa participation à l'occasion d'une assemblée de près de 100 agriculteurs, organisée par l'Alliance des Prairies à Saskatoon, le 16 février 2001. Cette démarche a été couronnée de succès et le Canadien National et les agriculteurs membres de l'Alliance ont développé des relations de travail positives.

À mesure que le projet prenait forme, l'Alliance a acquis une meilleure compréhension de la structure des coûts du transport et de la manutention du grain ainsi que de l'option de fournir des services plutôt que de payer pour ceux-ci. Cette nouvelle approche de l'industrie de manutention du grain a encouragé les agriculteurs du territoire de North Battleford à mettre sur pied leur propre plan d'affaires régional pour la manutention du grain.

Le Canadien National a développé une meilleure compréhension du point de vue de ses clients agriculteurs et a pleinement coopéré pour fournir l'information demandée relative aux coûts dans le cadre du plan d'exploitation. La divulgation de ces données est sujette à la confidentialité des informations sur la propriété, conformément à ce type de transaction. Par conséquent, les agriculteurs et le syndicat ont pris conscience qu'ils avaient plus de points communs que de différences. Contrairement à l'idée préconçue, l'analyse a démontré que les coûts de main-d'œuvre pour le transport par train étaient moindres que ceux pour les transports par camion.

Malgré l'existence, dès le départ, d'un large consensus quant aux paramètres du système régional, les détails relatifs à sa mise en œuvre ont exigé d'importants efforts afin de concilier des objectifs quelque peu conflictuels. Par exemple, il a fallu réconcilier les objectifs commerciaux du Canadien National avec les objectifs socio-économiques plus larges du syndicat, des agriculteurs et des collectivités. La communication, la patience, la confiance, sans oublier une bonne part de bonne volonté, ont aplani ces différences. Les parties sont parvenues à une entente commerciale accordant à la Coopérative la flexibilité dont elle avait besoin au cours des cinq premières années, une période cruciale pour la réussite de son démarrage ainsi que la capacité de gérer ses coûts en fonction du volume du trafic.

Soutien des collectivités, préservation des emplois et amélioration des économies régionales

Étant donné que ce projet du réseau de chemins de fer régionaux destiné au transport du grain n'est pas encore opérationnel, il serait prématuré de juger de son succès. Cependant, certains signes prouvent que les travaux préparatoires ont d'ores et déjà entraîné un changement d'orientation. Par exemple, avant l'amorce du projet, l'avenir des réseaux Robinhood-Turtleford et Mantario-Conquest semblait compromis à long terme. À la suite de la récente vague de fermetures d'élévateurs à grains en milieu rural, l'infrastructure restante aurait été insuffisante pour attirer une clientèle. Les services de manutention du grain sur le réseau Tisdale-Tumberry auraient fusionné en une poignée d'élévateurs centralisés, nécessitant alors un long transport par camion.

Le projet a créé les conditions propices qui ont permis aux collectivités et aux agriculteurs de jouer un rôle important en assurant un certain volume de grain pour le transport par voie ferrée (il s'agit du bon vieux principe « utiliser sous peine de perdre »). Une organisation du réseau Mantario-Conquest projette la construction de six nouvelles installations de manutention de grains et prévoit l'expédition d'un volume minimal afin de conserver les services ferroviaires. Des agriculteurs du réseau Robinhood-Turtleford prennent activement leur destin en main en élaborant un plan d'affaires local visant à dynamiser l'industrie de la manutention. Pour ce faire, ils ont recours à des élévateurs à grains ruraux, à de nouvelles installations de chargement et au halage des wagons de producteurs. De ce fait, les coûts réels du système existant sont mieux compris et les frais cachés du transport routier plus visibles.

Il est question de faire l'acquisition d'élévateurs à grains ruraux en bois qui font appel à une importante main-d'œuvre et représentent une source de revenus pour les collectivités de petite et moyenne dimension. Ces installations, consi-

dérées comme un surplus par les compagnies céréalières, retrouvent un second souffle grâce à leurs services à valeur ajoutée tels que le mélange, la séparation et la préservation de l'identité du grain. Elles peuvent aussi offrir des services de transformation pour les récoltes spécialisées, créant ainsi des emplois à valeur ajoutée en milieu rural.

Pour ce qui est des chemins de fer, le plan d'exploitation prévoit maintenir une masse salariale annuelle et des dépenses liées à l'emploi en zone rurale de l'ordre de six à sept millions de dollars. Il ne s'agit pas là de nouveaux emplois, mais bon nombre d'entre eux disparaîtront si la centralisation des activités persiste. En outre, les lignes désignées continueront à desservir le réseau canadien est-ouest, contribuant ainsi à la création d'emplois et à l'activité économique des chemins de fer et des ports canadiens. Autrement, vu les tendances actuelles, une partie de ce trafic aurait été détournée vers des lignes américaines.

Atelier

Le département d'agro-économie et le Centre d'études sur les coopératives de l'Université de la Saskatchewan ont tenu un atelier le 19 avril 2001. Au cours de cet atelier, les pairs ont procédé à l'évaluation de la proposition d'un système de grain à intégration verticale qui s'étendrait initialement sur 1 600 km de voies louées au Canadien National.

Le symposium a réuni des spécialistes de divers milieux qui se sont penchés sur le rôle clé des transports dans les politiques rurales et le développement de la Saskatchewan. Ils ont étudié les possibilités d'actions communes, de la part des producteurs de la Saskatchewan et des autres intervenants, visant la création de politiques et d'organismes de transport adéquats ainsi que la mise en valeur de la production agricole. Des présentations des plus pertinentes et des discussions en profondeur ont fourni aux participants une base solide pour la formulation future de plans d'action spécifiques liés à leur industrie.

En résumé, l'atelier a permis d'identifier les risques et les défis inhérents au projet. Il a aussi confirmé l'existence d'un surplus dont il est possible de tirer profit, selon un nouveau modèle de gestion alliant le contrôle local à la coordination d'ensemble qui abrite des économies d'échelle.

Communications : Extension des services à la base

Les réunions ont eu lieu au sein des collectivités des trois réseaux où le projet sera mis en œuvre. Les réactions et la réponse des agriculteurs et des activistes communautaires ont été très encourageantes, démontrant qu'il existait effectivement bien des possibilités de participation et d'appui significatifs au niveau local.

Plan d'exploitation

La Partie I du Plan d'exploitation décrit de façon détaillée les paramètres techniques, opérationnels, financiers et de commercialisation afin de prendre la relève du Canadien National pour l'exploitation de 1 636 km des voies ferrées secondaires des Prairies. La Partie II fournit des détails similaires quant à la création d'un système complémentaire de ramassage et de manutention pour obtenir un système à intégration verticale. La Partie III donne une estimation des économies générées par le système par rapport au transport routier.

Une caractéristique importante du plan d'exploitation est qu'il permet à la coopérative de réduire ses frais fixes en les limitant en fonction du trafic. Par exemple, afin d'éviter de maintenir des équipes spécialisées et des locomotives sur les deux réseaux à faible densité (Mantario-Conquest et Robinhood-Turtleford), le Canadien National a accepté de fournir de la main-d'œuvre sur une base horaire, selon les besoins.

La Fraternité des préposés à l'entretien des voies, en tant que membre de l'Alliance, a l'intention d'exploiter un réseau de lignes secondaires du Canadien National dans les Prairies ainsi que des installations associées d'entreposage et de chargement. Cette initiative vise à offrir aux producteurs des coûts de manutention réduits et une valeur ajoutée grâce à la réduction du transport par camion, des frais de mélange de grains et grâce aussi aux rabais accordés sur les volumes.

Leçons tirées

Afin d'instaurer un climat de confiance entre les différents acteurs de l'industrie du grain de l'Ouest, de nouvelles solutions susceptibles de dépasser les divisions de longue date et les identités culturelles enracinées s'imposent.

Les agriculteurs et les collectivités tentent de s'approprier une partie de l'infrastructure, tels que des élévateurs à grains ou des lignes de chemin de fer parce qu'ils sont en train de perdre le contrôle du système alors que les grandes compagnies ferroviaires tentent de s'adapter à la compétition continen-

tale en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain. De leur côté, les compagnies d'élévateurs passent sous la tutelle des compagnies transnationales et sont restructurées en compagnies céréalières. Aussi le défi consiste-t-il à identifier un intérêt commun au sein de ces diverses tendances.

La toute première étape consiste à faire prendre conscience à toutes les parties intéressées des enjeux de la mondialisation et du changement du rôle gouvernemental. En vertu des accords commerciaux, le gouvernement n'est plus en mesure d'adopter des politiques nationales ou d'accorder des subventions compensatoires pour les produits de base. Les compagnies céréalières transnationales sont actuellement en passe de prendre le contrôle des compagnies canadiennes d'élévateurs. La société Archer Daniel Midlands a déjà fait l'acquisition de United Grain Growers, qui s'apprête, à son tour, à racheter Agricore, la dernière coopérative du consortium du blé des Prairies. Le Consortium du blé de la Saskatchewan opère déjà en bourse.

Une fois que l'on reconnaît que l'ancien système est en train de s'écrouler, il devient alors possible d'identifier des intérêts communs permettant d'édifier un nouveau système. Le Canadien National souhaite effectuer le transport du grain par voie principale, selon les conditions d'un marché déréglementé. Par ailleurs, les agriculteurs et les collectivités veulent exercer un contrôle sur l'exploitation des lignes secondaires afin de minimiser les coûts du système. De leur côté, les travailleurs aspirent à des emplois durables et bien rétribués. Toutefois, l'intérêt commun réside dans la formulation de l'accord commercial passé avec le Canadien National relativement à l'usage des lignes.

L'Alliance a réussi à trouver une solution au niveau local pour restructurer le système céréalier. Elle peut donc faire avancer le débat au-delà des relations rigides, traditionnelles et souvent conflictuelles qui prévalent chez les parties intéressées, et mettre au point des solutions novatrices d'intérêt commun.

Le plan d'entreprise démontre que la plupart des bénéfices issus du système proposé par l'Alliance, proviennent des services de collecte et de manutention du grain et de la réduction du transport routier, ces deux aspects étant externes au réseau ferroviaire. Cependant, de tels bénéfices seraient irréalisables sans le maintien de l'infrastructure et l'amélioration des services ferroviaires.

Un modèle de gestion à intégration verticale ferait profiter pleinement les agriculteurs, les collectivités et les travailleurs de ces avantages.

Participation du Canadien Pacifique

La compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique est prête à discuter d'une entente similaire avec la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, même si elle a décidé d'attendre le parachèvement de l'accord avec l'Alliance pour effectuer le transfert des lignes du Canadien National. Dans l'intervalle, le Canadien Pacifique procédera à une restructuration visant à fragmenter son conglomérat en entités distinctes aux fins de transactions boursières. La création d'un chemin de fer régional en remplacement des lignes secondaires du Canadien National et du Canadien Pacifique dans l'Ouest canadien est pleine de promesses. Par conséquent, les chemins de fer principaux pourront se concentrer sur leur restructuration continentale des deux côtés de la frontière. En outre, le nouveau chemin de fer régional étant contrôlé par les travailleurs, les agriculteurs et les collectivités, ceci pourrait atténuer certains problèmes de fusionnement ou de restructuration.

Échange d'information

De nombreux échanges d'information ont déjà eu lieu avec des personnes et des organismes qui ne participent pas directement au projet. Voici un aperçu de certaines réunions au cours desquelles de l'information relative au projet a été fournie :

- **le 15 mars :** Commission sur la coopération environnementale, conférence sur les corridors commerciaux de l'Accord de libre-échange nord-américain, table ronde sur les collectivités et l'environnement, Winnipeg. Les groupes de citoyens et les environnementalistes américains et mexicains ont manifesté beaucoup d'intérêt pour cette initiative démontrant que les collectivités sont capables de réduire les effets néfastes du transport sur l'environnement.
- **le 9 mai :** Groupe de recherches sur les transports au Canada, conférence annuelle, Vancouver. Quatre participants clés du projet ont rédigé un document qui a été publié dans le procès-verbal de la conférence. Présenté à une table ronde, ce document a stimulé le débat et soulevé des questions dans le cadre du projet. Environ 200 universitaires et planificateurs qui ont assisté à la conférence ont reçu le procès-

verbal. En majorité canadiens, les participants provenaient également des États-Unis, d'Australie, d'Europe, d'Asie et d'Afrique.

- **le 25 mai :** Présentation à des spécialistes du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Le plan de communication de l'information relative au projet se définit comme suit :

- Possibilité de présentation du projet, des résultats et des étapes à venir dans le cadre de conférences et d'ateliers. Ces présentations auraient lieu dans des secteurs industriels, des organismes gouvernementaux, des universités, au sein des collectivités et en milieu ouvrier. Ces activités pourraient également donner lieu à des conférences internationales sur la participation des travailleurs et des coopératives.
- Présentation de l'information et de mises à jour sur un site Web créé par l'Alliance des Prairies.
- Échange de l'information durant le processus de création des coopératives locales.

Recommandations

- Après avoir conclu une entente commerciale avec le Canadien National pour une location à long terme de 1 636 km de voies ferrées secondaires, il s'agit maintenant de passer aux étapes suivantes en ce qui a trait aux composantes ferroviaires :
- Obtenir le financement nécessaire au fonds de roulement, à l'équipement et à l'infrastructure, en utilisant éventuellement les économies réalisées sur les coûts de l'infrastructure routière.
- Obtenir un certificat fédéral de conformité émis par l'Office des transports du Canada permettant d'exploiter un chemin de fer.
- Engager un directeur général et le personnel requis.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan détaillé de résolution des problèmes de relations de travail avec les employés relativement au transfert des opérations du chemin de fer à l'Alliance.

Des mesures similaires doivent être prises en ce qui a trait à la manutention du grain, par exemple, acquérir des élévateurs à grains ruraux et engager du personnel, préparer des plans de développement et de recherche de nouveaux types de systèmes de manutention du grain. Par la suite, il faudra apporter d'autres améliorations au plan d'exploitation.

Des dispositions doivent être prises pour développer des coopératives locales de manutention du grain et mettre au point un mécanisme général de coordination afin de réaliser une intégration aussi bien horizontale (à l'échelle de la région) que verticale (manutention et transport). Une formation sur la structure des coûts inhérents à l'industrie s'impose, et il faudra obtenir des agriculteurs et de leurs collectivités qu'ils garantissent un certain volume de trafic.

De plus amples études de planification détaillées s'avèrent nécessaires pour établir un système à coût minimal, pour chacun des trois réseaux ferroviaires : le Mantario-Conquest, le Robinhood-Turtleford et le Tisdale-Turnberry, incluant la région de Swan River au Manitoba.

RÉSOLUTION DU CONFLIT PATRONAL-SYNDICAL CHEZ SASKATOON DISTRICT HEALTH

Barbara Makeechak
Saskatoon District Health

Fondé en 1992, le Saskatoon District Health fait partie des 30 districts régionaux de santé créés en vertu de la ***Health Districts Act*** *de la Saskatchewan. Le District assume la responsabilité directe du fonctionnement de trois hôpitaux de soins de courte durée, de services de soins communautaires, de soins prolongés, de services de santé mentale et de santé publique. En raison du nombre élevé de ses employés, environ 8 000 personnes, ce district constitue le principal employeur de la ville de Saskatoon et figure parmi les plus importants en Saskatchewan.*

En janvier 1997, conformément à la Saskatchewan ***Health Labour Relations Reorganization Act*** *et les* ***Definitions and Commissioner Regulations,*** *certaines unités de négociation ont été regroupées en trois unités spécifiques d'employés syndiqués. Représentés par cinq syndicats différents, les travailleurs ont été répartis dans trois syndicats : Service Employees International Union, Health Sciences Association of Saskatchewan et Saskatchewan Union of Nurses. Cette restructuration radicale a sérieusement influencé les relations de travail au sein des services médicaux.*

SASKATOON DISTRICT HEALTH

"working together to improve health"

Le défi

Le District de santé de Saskatoon, les syndicats des services médicaux et l'ensemble des employés ont été pris dans le tourbillon de la réforme. Il s'agit d'un secteur caractérisé par des émotions intenses et des structures administratives complexes. En effet, la direction et les syndicats y sont accaparés par les différends et les conflits qui entraînent souvent des augmentations de coûts, le découragement et une baisse de l'efficacité organisationnelle pour les deux parties. Il est essentiel de savoir que ce secteur préconise encore les anciennes méthodes de gestion, sans pour autant que ces dernières ne répondent à toutes les situations. Aussi, l'élaboration d'approches innovatrices s'impose en matière de résolution de problèmes.

La solution

Moins onéreuse, la résolution extrajudiciaire des conflits peut offrir des résultats satisfaisants dans certains cas. Afin d'améliorer les relations patronales-syndicales, l'accent a été mis sur la participation conjointe et la collaboration pour régler les problèmes. L'apprentissage de la gestion des conflits suivi d'une mise en application efficace s'avère indispensable pour améliorer la coopération et l'entente. Si l'on admet qu'il est impossible d'éliminer les conflits, il est par contre possible de les réduire et de trouver des solutions communes. Par conséquent, des techniques améliorées ont été fournies à la direction et aux membres des syndicats pour affronter et résoudre des problèmes complexes, ainsi que pour présenter les processus alternatifs de résolution de conflits comme des options permettant d'évoluer vers des relations patronales-syndicales durables et responsables.

« Nous sommes reconnaissants pour le succès impressionnant que remporte le projet ».

—Barbara Makeechak

Le projet

Le projet a reçu tout le soutien et la contribution des organismes tels que Saskatoon District Health et

Service Employees International Union, Health Sciences Association of Sakatchewan et Saskatchewan Union of Nurses. Un accord de partenariat a été conclu avec la Direction générale de médiation et des relations du travail du ministère du Travail de la Saskatchewan afin d'obtenir une plus grande participation au projet en adjoignant au projet des ressources de formation et un encadrement adéquats.

Ce projet pilote comprenait un programme de formation en résolution de conflits, constitué de trois niveaux de développement des habiletés. Grâce au projet, 120 membres de syndicats et du personnel de la direction provenant des différents postes du District ont bénéficié d'une formation en résolution de conflits et en recherche de solutions communes. À l'issue d'un cours de trois jours, tous les participants ont acquis des habiletés en résolution de conflits ainsi qu'une compréhension de la théorie des conflits, des habiletés en communication et une approche constructive de la résolution de problèmes. En outre, à l'occasion d'un autre atelier de trois jours, 47 membres ont reçu une formation sur la médiation qui leur a permis d'avoir une compréhension globale des techniques et des applications du processus de médiation. Parmi ce groupe, 19 personnes ont ensuite participé à un cours de formation destiné aux instructeurs, d'une durée de trois jours également, afin de fournir dans le futur des cours de formation en résolution de conflits au sein de Saskatoon District Health. L'objectif de ces cours était de permettre aux participants de pratiquer leurs nouvelles habiletés dans un contexte réunissant les syndicats et la direction. Les formations étaient offertes aux membres des trois syndicats et de la direction de façon équitable, chaque organisation ayant sélectionné ses participants dans la perspective que toutes les sessions comprendraient une formation conjointe et interactive.

Le projet a été conçu, coordonné, réalisé et évalué par un comité directeur patronal-syndical. Un consultant a été engagé pour dispenser la formation et aider dans l'élaboration des manuels et du matériel requis qui serviront également dans le cadre de futures initiatives de formation. Le comité se rencontrait de façon informelle pour se consulter, discuter de questions en cours, planifier et prendre toutes les décisions relatives au projet.

Un premier questionnaire a été immédiatement distribué aux dirigeants syndicaux et au personnel des ressources humaines pour déterminer les aspects ou intérêts particuliers qu'ils voulaient voir traités dans le matériel pédagogique. Des manuels de cours et des outils d'évaluation ont été mis au point pour établir les niveaux d'habiletés avant et après la participation aux ateliers. La formation a débuté à la mi-octobre 2000 et s'est poursuivie jusqu'à la mi-mars 2001. Chaque journée d'enseignement donnait lieu à une évaluation rétroactive que l'on étudiait par la suite. Les étudiants ont également rempli un formulaire d'évaluation finale du cours. Finalement, une évaluation de suivi du cours a eu lieu en juin 2001. Toutes les évaluations ont indiqué que l'expérience avait été très satisfaisante.

Description des ateliers

L'atelier de trois jours sur la **résolution de conflits** a permis aux participants de :

- décrire les habiletés essentielles pour gérer les conflits de façon constructive,
- identifier les facteurs de conflit,
- décrire leur style de résolution de conflits et comment celui-ci influence le dénouement,
- identifier leurs points forts et leurs points faibles dans des situations de conflit,
- parler et écouter sans être sur la défensive,
- utiliser le modèle présenté ainsi que les habiletés pour résoudre un conflit en commun.

Les sessions étaient très interactives et les formateurs disponibles pour diriger les participants et leur fournir de la rétroaction tout au long de l'apprentissage. Les cours ont eu lieu en octobre, novembre, décembre 2000 et janvier 2001.

Lors de l'atelier de trois jours sur les **habiletés de médiation**, les participants ont appris à :

- décrire leur rôle dans un contexte de médiation,
- décrire le processus de médiation et comment il diffère des autres formes de résolution de disputes,
- utiliser un modèle de médiation et employer les habiletés de communication pour aider les parties à résoudre un litige,
- gérer un climat émotionnel et équilibrer les forces en présence de façon constructive.

Là encore, les sessions étaient interactives et les formateurs ont fourni des conseils et de la rétroaction au fur et à mesure de l'apprentissage. Les cours ont eu lieu en janvier et février 2001.

Les cours de **formation et encadrement en habiletés de résolution de conflits** destinés

aux formateurs étaient divisés en une section de formation et une section d'encadrement. Les participants se sont entraînés à :

- présenter un module d'atelier,
- répondre aux questions, faire face aux réticences et gérer la rétroaction,
- formuler des commentaires utiles en tant que formateurs.

Des formateurs expérimentés s'occupaient des participants ou des instructeurs en formation au cours des entraînements. Les cours ont eu lieu en mars 2001.

Conclusion

Les habiletés en communication des stagiaires ont été évaluées avant et immédiatement après la formation et quatre mois après celle-ci. Selon les résultats clés de la rétroaction, les participants sont devenus plus empathiques, comprennent et identifient mieux les intérêts et les besoins des autres membres.

L'enseignement et la pratique des solutions de rechange en matière de résolution de conflits ont fourni aux syndicats et à la direction de nouvelles habiletés et stratégies pour affronter les problèmes du travail de façon créative et innovatrice. En effet, le niveau d'habileté dans ce domaine est passé d'une moyenne de 2,95 avant la formation à 3,77 quatre mois après la formation. Les habiletés en expression orale, qui impliquent l'habileté de pouvoir formuler ses intérêts ou ses besoins de façon respectueuse et ferme sans être défensif, sont passées de 3,01 à 3,74. La compréhension des stagiaires vis à vis de l'impact des styles personnels de résolution de conflits, sur les interactions dans des situations conflictuelles, est passée de 2,25 à 3,76.

L'amélioration la plus spectaculaire a été réalisée au niveau de la compréhension du modèle coopératif de résolution de conflits et de sa mise en application où la moyenne est passée de 1,79 à 3,76.

La rétroaction obtenue indique clairement que les objectifs de perfectionnement professionnel visant la compréhension de différents processus ainsi que la formation d'un groupe de personnes décidées à mettre en pratique ces processus et habiletés sont désormais atteints. De plus, les étapes de l'élaboration du matériel didactique et de la formation du personnel étant déjà franchies, ceci facilitera la poursuite du changement de la culture organisationnelle liée à la résolution de conflits.

Les participants au projet patronal-syndical restent confiants quant à l'utilité future de la formation en habiletés de résolution de conflits. Les diverses options pour mettre en application ces acquis sont actuellement à l'étude. Ainsi, l'on envisage la constitution d'un groupe de travail, sur la résolution extra-judiciaire des conflits, chargé d'examiner les comités, les problèmes, etc. Ce groupe pourrait mettre en œuvre les processus de résolution coopératifs afin de régler des problèmes spécifiques. Parallèlement, l'on explore la possibilité de créer un réseau de groupes de pratique, de développer des ressources de médiation et de déterminer comment évaluer les besoins futurs en formation ainsi que les ressources disponibles.

Après ces débuts prometteurs, l'on peut espérer que les nouvelles habiletés et les stratégies novatrices permettront de relever les défis à venir dans le secteur des soins de santé et de résoudre les conflits qui surgiront inévitablement.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Le projet a été rendu possible grâce au soutien financier de
Programme de partenariat syndical-patronal,
Services fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677
Site web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/sfmc_fmcs/index.cfm/francais

---

LA PRODUCTIVITÉ ET LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ISSUES DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES : DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION, AU RECYCLAGE ET AUX ÉTUDES

Marc Gervais
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le présent article est basé sur des clauses contractuelles issues des principales conventions collectives canadiennes qui visent 200 employés ou plus dans les secteurs de compétence fédérale, et 500 employés ou plus dans les secteurs de compétence provinciale. Les dispositions pertinentes et les statistiques ont été compilées à partir du système d'extraction de l'information sur les conventions collectives de la Direction de l'information sur les milieux de travail. Afin de dégager les exemples et les clauses spécifiques connexes, nous avons eu recours à la Négothèque, un système de diffusion électronique de documents qui contient les résumés et le texte intégral des conventions collectives. Comme la banque de données de la Direction faisait l'objet d'une révision au moment de l'analyse, les statistiques présentées dans cet article sont extraites des ententes en vigueur en janvier 1998. Cette base de données compte 1 077 ententes visant 2 244 122 employés. Bien que nous ayons utilisé surtout des données de 1998, nous nous sommes efforcés de citer des exemples provenant des conventions collectives les plus récentes.

Introduction

Le gouvernement porte un intérêt particulier à la question de la productivité, en raison des préoccupations relatives à la compétitivité des entreprises dans une économie de plus en plus mondialisée, et de la volonté d'améliorer les conditions de vie, l'emploi et la cohésion sociale.

En général, la productivité est définie comme « une mesure de l'efficacité avec laquelle les ressources d'une économie sont transformées en production de biens et services ». Elle constituerait même « le déterminant le plus important du niveau de vie ou du revenu réel d'une nation » (Harris, 1999).

L'identification des facteurs déterminants et des corrélats de la productivité du travail intéresse tout autant les universitaires que les chefs d'entreprise et les dirigeants politiques. La formation et le perfectionnement des compétences en milieu de travail, par le recyclage et l'éducation, sont souvent reconnus comme étant des facteurs importants pour améliorer la productivité du travail et répondre à l'évolution des besoins en compétences. Selon un sondage récent, les « résultats des recherches effectuées jusqu'à présent montrent qu'il existe une relation entre la formation et la productivité, mais ne peuvent établir la relation de cause à effet » (Statistique Canada, 2001). Quelques études antérieures menées sur ce sujet corroborent d'ailleurs cette conclusion (Bartel, 1995; Black et Lynch, 1997).

Premièrement, dans un document récent intitulé « Productivity and Gainsharing » [Productivité et participation aux gains], l'Organisation internationale du Travail a souligné la nécessité d'améliorer la qualité de la production dans le cadre d'une stratégie de croissance tripartite où les gouvernements, les entreprises et les syndicats ont tous un rôle à jouer et travaillent en partenariat pour améliorer la productivité. L'Organisation a mentionné, entre autres, le changement technologique et l'amélioration des immobilisations comme les déterminants clés de la productivité. Néanmoins, elle estime qu'on néglige souvent la formation des employés pour qu'ils puissent utiliser adéquatement le nouvel équipement et la nouvelle technologie (Bernolak, 2000).

— Cet article s'inspire d'une recherche non publiée de Charles Philippe Rochon, Politique stratégique et affaires internationales du travail, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Deuxièmement, un article publié par Industrie Canada en 1999 désigne l'investissement dans la machinerie et l'équipement, l'éducation, la formation et le capital humain ainsi que l'ouverture au commerce et à l'investissement comme les éléments les plus importants en matière de productivité (Rick G. Harris, 1999).

Troisièmement, en 1998, un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur le Canada souligne l'importance de la formation et du perfectionnement des compétences, dans l'amélioration de la productivité des travailleurs. Il fait ressortir la nécessité de la coopération et de la coordination entre les syndicats et la direction afin d'offrir une formation chez l'employeur, pour l'utilisation de la nouvelle technologie ainsi que d'autres compétences requises dans une économie du savoir. Le rapport décrit également l'intérêt de cette coopération afin de mieux soutenir les travailleurs déplacés au moyen de services de placement, d'orientation et de l'accès au recyclage. Il met l'accent sur le besoin d'établir de meilleurs liens et une transition adéquate entre l'école et le travail, et d'élaborer des normes générales en matière de formation. En effet, il est prouvé que la formation a des conséquences positives sur la productivité (Organisation de coopération et de développement économiques, 1998).

Finalement, selon un rapport publié en 1997 par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, les entreprises qui offrent des programmes de formation obtiennent une productivité largement supérieure à celle de leurs homologues sans programme de formation. En outre, cet avantage est encore plus remarqué dans les sociétés qui s'engagent fermement dans la voie de la formation (Betcherman, Leckie et McMullen, 1997).

Bien que toutes les études n'établissent pas de façon catégorique le rapport de cause à effet entre la formation et la productivité, les avantages des programmes de formation et d'éducation sont indéniables. Par exemple, dans le contexte de la restructuration du milieu de travail (c.-à-d., changement technologique et organisationnel), la formation est largement considérée par bon nombre d'employés et d'employeurs comme un moyen d'augmenter la sécurité d'emploi, de favoriser l'avancement des employés et le perfectionnement professionnel et d'améliorer les conditions de travail en général (p. ex., la santé et la sécurité). Les employeurs tirent également profit de la formation des employés qui représente ainsi une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus polyvalente, capable de pourvoir rapidement aux postes vacants et d'assurer ainsi la continuité des opérations. De surcroît, une main-d'œuvre plus productive peut également générer des marges bénéficiaires plus importantes pour les entreprises.

Le présent article met l'accent sur les dispositions relatives à la formation, au recyclage et au congé d'études issues d'importantes conventions collectives canadiennes. Il est subdivisé en quatre sections, chacune portant sur un ensemble spécifique de dispositions.

- *La formation* – Les dispositions relatives à la formation visent la formation en cours d'emploi, les cours de formation et les programmes d'apprentissage.
- *Le recyclage* – Les dispositions relatives au recyclage portent sur le droit des employés au recyclage ou font référence au recyclage, surtout dans un contexte de changement technologique et organisationnel. Certaines traitent également de la notion de flexibilité fonctionnelle ou de compétences polyvalentes.
- *Le congé d'études* – Les dispositions relatives au congé d'études visent les divers types de congé, mais en ce qui concerne cet article, seuls le congé d'études relié à l'emploi, le congé de formation générale et le congé sabbatique seront étudiés.
- *Les autres dispositions relatives à la formation et aux études* – Cette quatrième section porte sur deux importantes questions reliées à la formation et à l'éducation, à savoir le financement de la formation et des études et les comités mixtes.

Conditions de formation, du recyclage et du congé d'études

Presque toutes les conventions collectives dotées de clauses sur la formation, le recyclage ou le congé d'études, stipulent que les employés qui souhaitent entreprendre une formation aux frais de l'employeur doivent en faire la demande par écrit et obtenir l'approbation préalable de leurs gestionnaires. Une telle approbation dépend souvent des ressources disponibles et de l'utilité de la formation quant aux besoins de l'employeur (la formation peut, par exemple, contribuer à un plus grand rendement de l'employé).

La sélection des candidats à la formation, au recyclage ou au congé d'études se fait généralement en fonction de l'ancienneté. En plus de l'ancienneté, sont souvent pris en considération d'autres facteurs tels que les qualifications, les aptitudes, la connaissance, le niveau d'études antérieur, la durée minimale de service et le dossier d'emploi.

Finalement, une autre condition fréquemment posée est que le nombre d'employés en congé ou en formation ne doit pas perturber le déroulement et l'efficacité des opérations dans un département. Cependant, certains syndicats ont négocié des dispositions en vertu desquelles l'employeur doit maintenir une liste suffisante d'opérateurs suppléants, qualifiés pour répondre aux exigences opérationnelles pendant le congé d'études des employés. Parallèlement, certaines conventions stipulent le droit de l'employeur à recruter un remplaçant temporaire durant l'absence de l'employé, à condition que ce dernier soit réintégré après la période de formation.

Obligations des employés ayant reçu une formation

Un employé qui a reçu une formation spéciale en vue d'un poste spécifique est parfois « réservé » pendant un certain temps en prévision d'un poste vacant dans cette classification. Il peut aussi être obligé de poser sa candidature à n'importe quel poste vacant pour lequel il a reçu la formation ou être déclaré non admissible pour postuler un autre emploi au sein de l'entreprise.

Dans certains cas, un employé qui a suivi une formation en vue d'un poste spécifique peut être obligé d'occuper le poste qui sera vacant, peu importe le lieu et la nature du poste, qu'il soit permanent ou temporaire.

Si le congé d'études est payé, l'employé doit généralement continuer à travailler pour cet employeur pendant une certaine période (p. ex., l'équivalent de la durée du congé d'études).

1. Dispositions relatives à la formation

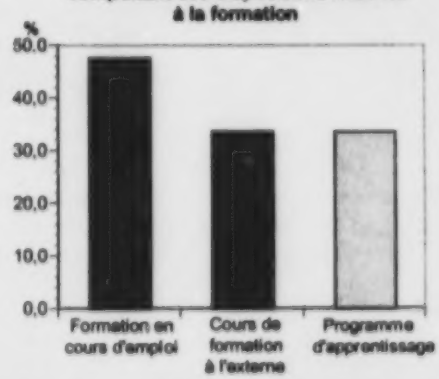
Cette section porte sur trois types de dispositions relatives à la formation qui figurent généralement dans des conventions collectives, à savoir la formation en cours d'emploi, les cours de formation et les programmes d'apprentissage.

Dispositions relatives à la formation

En janvier 1998, 47,7 % des principales conventions collectives au Canada, visant 54,2 % des employés(1 216 440 employés), contenaient des dispositions relatives à la **formation en cours d'emploi**, comparativement à 33,7 % des ententes touchant 42,4 % des employés (950 566), qui comportaient des dispositions relatives à la **formation externe** et à 33,6 % des ententes concernant 33,9 % des employés (760 359), qui renfermaient des dispositions relatives à la **formation en apprentissage**.

Les questions les plus importantes concernant ces programmes de formation comprennent leur disponibilité, la sélection des stagiaires et la répartition des coûts (les employés doivent-ils débourser une partie des frais de formation, utiliser leur temps libre, prendre un congé sans solde, etc.). Les ententes qui servent le mieux l'intérêt des employés sont celles qui stipulent que l'employeur doit payer toutes les dépenses afférentes à la formation et offrir régulièrement de la formation à tous les employés. Il existe également d'autres facteurs qui sont pris en considération comme les qualifications, les aptitudes, le niveau d'études antérieur et le dossier d'emploi.

Pourcentage des principales conventions collectives comportant des dispositions relatives à la formation



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, CAIRS Database (janvier 1998).

Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi peut être offerte aux employés qui viennent d'être embauchés, à ceux qui sont transférés d'un poste à un autre, ou sont affectés à des fonctions exigeant de nouvelles connaissances, ou encore aux employés qui passent d'une catégorie d'emploi à une autre (c.-à-d., qui obtiennent une promotion). Les clauses relatives à la formation en cours d'emploi concernent habituellement les possibilités de formation, de préférence en fonction de l'ancienneté, l'échelle de rémunération et le taux de salaire des stagiaires et des formateurs, lorsque ces derniers sont employés par l'entreprise.

Plusieurs conventions collectives reconnaissent officiellement l'importance de la formation pour assurer une main d'œuvre qualifiée, améliorer les compétences et faciliter l'acquisition de nouvelles compétences.

Fording Coal Limited *et les* **Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7884 (1996-2001)** « la Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance d'aider les employés à améliorer leurs connaissances et leurs compétences afin que chaque employé puisse progresser en termes de responsabilités et de rémunération ». Pour atteindre ce but, l'une des mesures concrètes a consisté à mettre sur pied un comité mixte sur l'éducation et le perfectionnement.

Insurance Corporation of British Columbia *et le* **Syndicat international des employés et employées professionnels(les) et de bureau, section locale 378 (1999-2003)** « La Compagnie et le Syndicat croient aux avantages de la formation et du perfectionnement des employés. Le but de la formation est de permettre aux employés d'approfondir leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités pour qu'ils puissent répondre aux exigences de leur poste actuel ou se perfectionner en vue d'autres choix de carrière ».

Pratt et Whitney Canada inc. *et le* **Syndical national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 510 (1999-2002)** « La formation des salariés doit faire partie intégrante d'une gestion saine afin d'atteindre les objectifs qui consistent à améliorer constamment le rendement des employés et à maximiser les opérations de l'entreprise. La Direction, comme par le passé, continuera à investir des sommes importantes dans la formation continue de ses salariés ».

Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent *et le* **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2000)** « Les employés y seront encouragés et obtiendront l'occasion d'apprendre les tâches inhérentes aux autres postes, dans leur temps libre ou pendant leurs heures de travail, à condition que ceci n'entrave pas l'exécution de leurs fonctions. La Corporation ne doit pas empêcher, sans raison valable, la formation d'un employé qui en fait la demande. À cette fin, la sélection des candidats à la formation en vue d'une promotion se fera par ordre d'ancienneté, à moins que la Corporation et le Syndicat en conviennent autrement ».

Tel que mentionné dans l'exemple précédent, certaines conventions collectives stipulent que les possibilités de formation doivent être attribuées selon l'ancienneté, et qu'une une période d'essai et de formation soit accordée aux anciens employés qui posent leur candidature à un poste plus élevé qui devient vacant.

Ville d'Edmonton *et le* **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 30 (2001-2002)** « Les possibilités de formation doivent être offertes par ordre d'ancienneté aux employés figurant sur la liste ».

Gouvernement du Nouveau-Brunswick *et le* **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253 (1998-2001)** « En cas de nominations à des postes vacants, notamment les avancements, reclassifications, mutations et nouvelles dotations, le poste doit être comblé par l'employé qui compte le plus d'ancienneté dans un délai de quarante (40) jours ouvrables suivant l'ouverture du poste, à condition que cet employé soit capable d'effectuer le travail... Sera prise en considération pour l'avancement, la candidature d'un employé qui compte le plus d'ancienneté sans pour autant posséder les qualifications requises, mais qui travaille en vue de les obtenir. À la discrétion de l'employeur, cet employé peut être soumis à une période d'essai raisonnable pour se qualifier et retournera à son ancien poste s'il ne répond pas aux exigences dans le délai requis. »

La formation est habituellement effectuée durant les heures régulières de travail et payée au taux de salaire de base de la catégorie.

Imperial Tobacco Canada Limitée, *le* Syndicat international des travailleurs en boulangerie, en confiserie, du tabac et des meuneries *et* Grain Millers International Union, section locale 323T (2000-2004) « Lorsqu'un employé reçoit une formation pour un poste supérieur pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus, il sera payé au taux qui précède celui du poste pour lequel il est formé, pendant la durée de la formation. Un employé rétrogradé ou muté latéralement recevra toujours son salaire antérieur jusqu'à la fin de la formation et obtiendra, à ce moment là, le salaire du poste pour lequel il est formé ».

Si une formation a lieu un jour de repos ou si les employés doivent effectuer des heures supplémentaires pendant qu'ils sont en formation, plusieurs entreprises offrent un taux majoré de moitié.

Spruce Falls Inc. *et la* Joint Union Coalition Agreement (1999-2005) « Tout employé qui est formé pour un emploi recevra un taux majoré de moitié s'il effectue des heures supplémentaires pendant la formation. Le taux de salaire demeurera le même jusqu'à ce qu'il puisse assumer seul la nouvelle fonction. Cependant, s'il doit suivre cette formation un jour de repos, toutes les heures effectuées seront payées au taux majoré de moitié – aussi, toutes les mesures seront prises pour que la formation n'ait pas lieu un jour de repos; le taux de salaire applicable au moment de la formation sera celui de l'emploi qu'il occuperait s'il n'était pas en formation ».

En plus du salaire régulier, plusieurs employeurs offrent des primes de formation aux employés qui doivent former d'autres employés. Ce type de disposition profite particulièrement aux employés ayant de l'ancienneté dans la mesure où ils sont souvent sollicités pour former leurs collègues, compte tenu de leur vaste expérience et connaissance.

Société Radio-Canada *et la* Guilde canadienne des médias, Unité des services administratifs (1999-2001) « Lorsqu'un employé est désigné pour dispenser de la formation [...], il a droit à une prime de dix-neuf dollars et cinquante (19,50 $) par jour, en plus de son salaire régulier ».

Legacy Hotels Corporation (Royal York Hotel) *et* l'Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants, section locale 75 (1999-2002) « Un employé accrédité (par la Compagnie) à qui la Compagnie demande d'agir à titre de formateur, recevra une prime de cinquante (50 ¢) cents en plus de son taux horaire, pour toutes les heures consacrées à la formation d'autres employés ».

Les principales conventions collectives contiennent aussi des clauses relatives aux programmes officiels d'encadrement.

L'Association des hôpitaux de l'Ontario *et* l'Ontario Nurses' Association (1998-2001) « Les infirmiers et infirmières peuvent, parfois, se voir assignés le rôle de mentor auprès d'une infirmière ou d'un infirmier désigné. L'hôpital paiera, à la personne désignée pour assumer cette responsabilité supplémentaire, une prime de soixante (60 ¢) cents l'heure en plus du salaire régulier et des primes applicables ».

Lorsqu'on fait appel à des travailleurs expérimentés pour accomplir de telles activités, non seulement leurs connaissances et leur expérience sont officiellement reconnues et appréciées, mais en plus, cette précieuse mémoire corporative est préservée. Par ailleurs, de tels programmes peuvent contribuer à retenir des employés chevronnés de grande valeur.

Cours de formation

Certaines ententes permettent aux employés d'améliorer leurs compétences en offrant des cours de formation, des séminaires, des conférences et des ateliers qui peuvent se tenir sur place ou à l'extérieur.

Les dispositions relatives aux cours de formation peuvent contenir le remboursement des frais de scolarité et d'inscription, du coût des livres et du matériel et des frais d'hébergement, ainsi que de toute autre dépense nécessaire. Les détails concernant la demande et la sélection pour ces cours de formation peuvent être spécifiés dans les conventions collectives. À cet égard, certaines conventions soulignent que la préférence doit être accordée aux employés ayant de l'expérience, d'autres indiquent que les employés qui suivent des cours de formation ne doivent pas subir une perte de revenu. Finalement, quelques accords stipulent des incitations monétaires pour encourager les employés à s'inscrire à des cours de formation.

En 1998, pratiquement un tiers des principales conventions collectives canadiennes comportaient des clauses relatives aux cours de formation. Dans presque 90 % des cas, ces clauses stipulaient que l'employeur devait payer intégralement les frais de scolarité et les autres dépenses connexes.

Bravo ! Canada, City-TV, le réseau de **MuchMusic** et les autres divisions de **CHUM Limited** *et le* **Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2000-2003)** « Si la Compagnie demande à un employé de suivre un cours, un séminaire ou un programme d'éducation permanente spécifique et si l'employé accepte, la Compagnie paiera la totalité (100 %) des coûts ».

Insurance Corporation of British Columbia *et le* **Syndicat international des employés et employées professionnels(les) et de bureau, section locale 378 (1999-2003)** « La Compagnie remboursera en entier le coût des livres, les frais de scolarité et toutes autres dépenses approuvées dans le cas d'un cours directement lié au travail de l'employé. En cas de réussite, la Compagnie remboursera intégralement l'employé à la fin de chaque session si les cours durent plus d'une (1) année ».

A.G. Simpson Co. Limitée *et le* **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1998-2001)** « Les programmes approuvés et achevés avec succès seront remboursés par la Compagnie, y compris les livres nécessaires et les frais de scolarité ».

Société des Casinos du Québec inc. *et le* **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 (1998-2002)** « Les frais d'inscription et de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de la région seront entièrement remboursés par l'employeur, conformément aux politiques et budgets établis, le tout, sur présentation de reçus. »

Afin de déterminer les dépenses qui seront à la charge de l'employeur, on prend souvent en considération les facteurs suivants : le cours est-il suivi à la demande de l'employeur; est-il directement lié au travail de l'employé; est-il en quelque sorte bénéfique à l'entreprise. L'approbation du cours et la preuve de réussite sont habituellement requises. La disposition suivante illustre ces stipulations.

BC Gas Utility Ltd. *et le* **Syndicat international des employés et employées professionnels(les) et de bureau, section locale 378 (1998-2000)** « Les employés peuvent faire une demande d'aide financière pour suivre un cours de formation externe en remplissant le formulaire réglementaire d'aide à l'éducation. Le niveau d'aide financière assumé par la Compagnie dépendra des circonstances particulières comme suit : a) Si un employé entreprend une formation à l'initiative de la direction (la formation de secourisme au travail, par exemple), la Compagnie prendra en charge l'intégralité du coût de la formation (frais de scolarité, manuels requis et autres dépenses approuvées par la Compagnie). Une telle formation doit être approuvée par écrit par le directeur régional ou le chef de service. b) Dans le cas où un employé a obtenu l'approbation écrite de la Compagnie avant le début de la formation ou du cours, et que la Compagnie convient que cette formation supplémentaire est pertinente au travail actuel de l'employé ou des employés, ou à l'avancement professionnel reconnu au sein de la Compagnie, la totalité du coût de la formation (frais de scolarité, manuels requis et autres dépenses approuvées par la Compagnie) sera remboursée à l'employé s'il termine avec succès la formation ou le cours. c) Dans le cas où l'employé a obtenu l'approbation de la Compagnie avant le début de la formation ou du cours, et que la Compagnie convient que cette formation supplémentaire permettrait d'accroître les capacités de l'individu relativement à son travail ou pourrait, à l'avenir, être utile à son travail au sein de la compagnie, la moitié du coût de formation (frais de scolarité, manuels nécessaires et autres dépenses approuvées par la Compagnie) sera remboursée à l'employé s'il termine avec succès la formation ou le cours ».

La sélection pour les cours de formation est souvent effectuée en fonction de l'ancienneté.

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador *et la* **Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (2001-2004)** « Dans le processus de sélection des candidats qui sont membres de l'unité de négociation, l'ancienneté prévaut, à condition que le candidat ayant de l'ancienneté réponde aux qualifications requises pour l'admission au cours ».

Certaines conventions contiennent des dispositions assurant aux employés une garantie de salaire, d'avantages sociaux ou d'ancienneté lorsqu'ils suivent des cours de formation autorisés par l'employeur et que ces cours ont lieu pendant les heures régulières de travail.

Regional Health Authorities of Prince Edward Island *et* Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 942 (2000-2003) « un employé qui est tenu de suivre des cours de formation approuvés par l'employeur pour se mettre à jour et ce, à la demande de l'employeur, ne subira aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux pendant sa formation ».

Le Conseil des commissaires d'école du district n° 36 (Surrey, C.-B.) *et le* Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 728 (1999-2001) « Si le Conseil autorise un employé à prendre un ou plusieurs cours de formation, l'employé ne subira pas de perte de salaire, d'avantages sociaux ou d'ancienneté ».

Highland Valley Copper *et les* Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7619 (1998-2003) « Si l'employeur juge nécessaire qu'un employé suive un cours pour continuer d'occuper le poste dans sa catégorie actuelle, et si un tel cours n'est disponible qu'aux heures normales de travail de l'employé, la Compagnie accepte : i) d'offrir, dans la mesure du possible, un autre horaire de travail de sorte que l'employé puisse suivre le cours sans perdre ses heures sinon, ii) de payer à l'employé les heures de travail perdues pour suivre le cours ».

Enfin, certaines conventions comportent des mesures incitatives pour encourager les employés à suivre des cours d'étude.

Inco Ltd. *et les* Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500 (1997-2000) « La Compagnie paiera à chaque employé, qui a terminé avec succès un cours d'étude, un montant équivalant à la moitié (1/2) du nombre d'heures nécessaires pour terminer le cours, au taux de base du salaire de l'employé ».

Programmes d'apprentissage

De nombreux employeurs offrent des programmes d'apprentissage. Habituellement conçus pour former des étudiants et de futurs employés, ces programmes peuvent aussi permettre aux employés non qualifiés d'acquérir une formation professionnelle.

Au même titre que pour la formation en cours d'emploi et les cours de formation, l'employeur assume presque tous les coûts associés aux programmes d'apprentissage.

Société canadienne des postes *et le* Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003) « La Société assume le coût intégral de tout programme de formation effectué à sa demande, ainsi que tous les frais réels et raisonnables de subsistance encourus par l'employée ou l'employé qui doit vivre hors de son foyer pour la durée du cours de formation ».

Fletcher Challenge Canada Limited *et les* Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 2 (1997-2003) « La Compagnie paiera la totalité du coût des manuels requis par la Direction de l'Apprentissage. L'apprenti conservera ces livres comme ses biens personnels ».

La plupart des conventions stipulent que la sélection des candidats aux programmes d'apprentissage doit être basée sur des critères tels que l'ancienneté, la compétence, l'aptitude, les qualifications et la capacité d'apprentissage. Cependant, chaque convention accorde un degré d'importance variable pour chacun de ces critères, surtout pour ce qui est des droits d'ancienneté.

Highland Valley Copper et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7619 (1998-2003) « La sélection [des apprentis] sera basée sur l'ancienneté des candidats qui sont qualifiés [...] et qui ont réussi l'examen préparatoire à l'apprentissage ».

Société de Métaux Reynolds (Canada) Limitée *et le* Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau (CSN) (1998-2003) « L'employeur offre les postes vacants permanents d'apprentis dans les métiers aux salariés de la production... L'employeur choisit les salariés en fonction des aptitudes, de l'instruction et de l'ancienneté ».

PPG Canada Inc. *et le* **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002)** « Les candidats choisis subiront une série de tests et passeront une entrevue afin d'évaluer leurs qualifications. La sélection des apprentis dans le cadre de ce programme sera basée sur les résultats des tests mentionnés [...] ci-dessus, sur les compétences du candidat ainsi que sur son efficacité et sa capacité d'exécuter le travail. Si ces facteurs sont relativement égaux chez les candidats, l'ancienneté prévaudra ».

Société canadienne des postes *et le* **Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes (2000-2003)** « Les candidats ayant le plus d'ancienneté qui répondent aux exigences doivent réussir un test d'aptitudes administré par un établissement d'enseignement choisi par le comité et reconnu pour les programmes de formation technique ».

2. Dispositions relatives au recyclage

Cette section porte sur trois types de dispositions relatives au recyclage, à savoir les dispositions qui reconnaissent le droit des employés au recyclage ou réfèrent au recyclage, celles qui traitent spécifiquement de la question du recyclage en raison du changement technologique ou organisationnel, et en dernier lieu, les dispositions qui visent à améliorer et à promouvoir la flexibilité fonctionnelle des employés.

L'introduction de nouvelles technologies et la réorganisation afférente du processus de production sont généralement considérées comme des éléments clés de la croissance de productivité. Cependant, les changements qui en découlent peuvent nuire aux employés en ce qui a trait aux conditions de travail et à la sécurité d'emploi. Par conséquent, les syndicats tiennent à être avertis préalablement des changements technologiques et organisationnels et à être consultés à propos de leur mise en œuvre.

Afin de réduire les perturbations en milieu de travail et d'aider les employés affectés par les changements technologiques, plusieurs syndicats et employeurs ont négocié diverses dispositions relatives au recyclage, à la sécurité d'emploi et au système de rémunération en cas de perte définitive d'emploi. Ces dispositions sont souvent perçues comme des compromis concédés par l'employeur pour obtenir l'appui des syndicats et des employés quant à la réorganisation du milieu de travail.

Droit ou référence au recyclage

L'acquisition de nouvelles compétences peut s'avérer nécessaire en cas de postes vacants, de mutations ou de promotions. Dans ce contexte, les clauses qui renforcent l'engagement d'un employeur à l'égard du recyclage ou qui reconnaissent le droit des employés au recyclage visent surtout à assurer la sécurité d'emploi et la bonne marche des opérations. Ces dispositions peuvent identifier les employés admissibles au recyclage, préciser les exigences requises et indiquer si le recyclage est obligatoire ou non. Par ailleurs, dans certaines ententes, le financement des études fait partie du régime d'indemnité de départ pour aider les employés à se recycler.

Comme il a été mentionné précédemment, certaines dispositions relatives au recyclage visent à assurer la sécurité d'emploi en énonçant implicitement que les besoins futurs en ressources humaines seront comblés à l'interne par le recyclage des employés en place.

Hudson Bay Mining and Smelting Co. *et les* **Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 7106 et 8262 (2000-2002)** « Il est entendu que si de nouvelles compétences sont requises, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour former les employés, de sorte qu'en règle générale, les nouvelles exigences professionnelles soient comblées par la main-d'œuvre existante ».

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba *et la* **Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003)** « Dans la mesure du possible, la Régie offrira aux employés admissibles l'occasion de suivre un programme de recyclage prévu pour des postes vacants, afin d'assurer la continuité de l'emploi ».

Certaines conventions déterminent les employés auxquels le programme de recyclage est destiné (p. ex., les travailleurs déplacés) ainsi que ceux qui y sont admissibles (p. ex., les employés à temps plein).

Harmac Pacific Inc. *et les* **Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 8 (1997-2003)** « La Compagnie accepte de participer à un programme de formation ou de recyclage en vue d'un autre poste au sein de l'établissement, dans le cas des employés qui sont déplacés dans les circonstances déterminées ci-après » (fermeture définitive de l 'usine, abolition de postes, etc.).

Comité patronal de négociation des collèges *et la* **Fédération du personnel professionnel des collèges (1998-2002)** « Quand un employé change d'emploi suite à un transfert, le Collège lui présentera, au besoin, un projet de recyclage pour faciliter son intégration professionnelle dans le nouvel emploi. Le Collège et l'intéressé conviendront des modalités du recyclage ».

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba *et la* **Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003)** « Le programme de perfectionnement par le recyclage peut inclure l'utilisation des possibilités de formation existantes telles que la formation d'apprentissage, la formation interne, le programme de remboursement des cours, les cours externes et les séminaires. Ce programme n'est offert qu'aux employés permanents à plein temps dont les postes ont été déclarés excédentaires, ou qui ont été supplantés par les employés surnuméraires, mais qui présentent des potentialités et sont intéressés par le recyclage ».

Le recyclage peut être obligatoire ou non pour les employés visés. Cependant, le refus de se recycler peut entraîner certains risques.

Inco Ltée *et les* **Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6166 (1999-2002)** « ...tout employé... peut, en tout temps, être appelé par la Compagnie à accepter une formation dans une catégorie professionnelle qu'elle lui offre ».

Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec *et le* **Conseil conjoint québécois du syndicat du vêtement, textile et autres industries, (1998-2002)** « Tout salarié, qui ne peut ou qui ne veut suivre un cours de formation ou de recyclage, conservera sa classification ou l'équivalent au sein de l'unité de négociation. Si aucun métier alternatif n'est disponible, les parties en discuteront afin de trouver une solution ».

Le recyclage peut également être offert dans le cadre du régime d'indemnités de départ pour aider les employés déplacés à trouver un nouvel emploi. En cas de mise à pied, une telle clause peut être utile aux employés qui auraient besoin d'améliorer leurs qualifications en vue de nouvelles possibilités d'emploi.

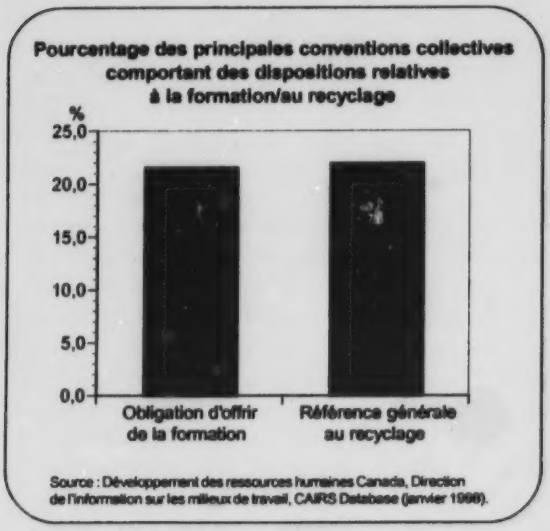
Société Radio-Canada *et la* **Guilde canadienne des médias, Unité des services administratifs (1999-2001)** « Un employé qui, après avoir achevé sa période de probation, est embauché par l'entrepreneur, sera licencié sans droit de rappel. [...] En outre, l'employé recevra immédiatement une indemnité de formation équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque année de service complétée ou une bonne partie de la somme correspondante ».

Changement technologique

Certaines conventions collectives comportent des mesures visant à atténuer les effets du changement technologique. Ces mesures sont destinées à offrir aux employés des possibilités de recyclage afin de les aider à acquérir les compétences requises pour utiliser correctement les nouvelles technologies. Quant à la formation, les dispositions suivantes concernant le changement technologique sont particulièrement importantes : reconnaissance de la part de l'employeur de réduire les effets néfastes, obligation de l'employeur de fournir des possibilités de formation, de déterminer la durée et le moment de la formation ainsi que les répercussions sur le salaire, les avantages sociaux et l'ancienneté.

Changement technologique

En janvier 1998, l'obligation de l'employeur, d'offrir la formation aux employés touchés par le **changement technologique**, a été spécifiée dans 21,6 % des principales conventions collectives au Canada, visant 22,3 % des employés (501 451), alors qu'une mention générale au recyclage dans ces circonstances figurait dans 22,0 % des conventions touchant 23,1 % des employés (518 690).



Dans le *Code canadien du travail*, « changement technologique » s'entend de « a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise ou ses activités, d'équipement ou de matériels différents de ceux qu'il y utilisait antérieurement; b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise, directement rattaché à l'adoption de cet équipement ou matériel ».

De nombreuses dispositions ayant trait à ces changements incluent un engagement de la part des parties à réduire les effets néfastes des changements sur le milieu de travail et la main-d'œuvre.

Société canadienne des postes *et le* Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003) « Lors de la mise en œuvre des changements technologiques, la Société s'engage à éliminer toutes les injustices ou effets défavorables causés aux employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux dus aux changements ».

Voici des exemples de dispositions exigeant des employeurs d'offrir une formation aux employés concernés par le changement technologique :

Aéroports de Montréal *et le* Syndicat des employé(e)s des aéroports de Montréal (CSD, 1998-2001) « Si l'introduction d'un changement technologique empêche un employé d'accomplir ses tâches, l'employeur doit lui fournir un recyclage rattaché à sa fonction, à condition que l'employé possède les connaissances et les capacités requises ».

Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada inc. *et le* Syndicat international des employés et employées professionnels(les) et de bureau, section locale 434 (2000-2001) « La Banque convient de fournir la formation nécessaire afin de permettre aux employés de continuer à occuper le même poste ou un poste de même catégorie ».

Plusieurs conventions traitent d'autres questions d'intérêt pour les employés; il s'agit de la durée et du moment de la formation ainsi que des répercussions sur le salaire, les avantages sociaux et l'ancienneté.

Dominion Stores *et le* Syndicat des employés de gros et de détail du Canada, division canadienne du secteur des services, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 597, FAT-COI/CTC (1997-2003) « Un employé, transféré de son poste à la suite d'un changement technologique, se verra accorder, en fonction de l'ancienneté, la possibilité de postuler un poste vacant pour lequel il possède les qualifications et les compétences requises. Si l'employé n'est pas qualifié, l'employeur lui accordera une période de formation de 90 jours. Cette période de formation sera attribuée uniquement aux employés affectés par le changement technologique. La formation, en cours d'emploi ou externe, sera payée par la Compagnie qui rencontrera les employés concernés pour discuter des effets du changement et organiser la formation ».

Municipalité régionale de Halifax et Halifax Civic Workers' Union, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 108 (2000-2004) « Si le nouveau mode de fonctionnement exige des qualifications nouvelles ou plus élevées que celles d'un employé concerné, l'employeur lui accordera à ses frais, une période ne dépassant pas neuf (9) mois pour se perfectionner ou acquérir les qualifications requises. Il n 'y aura pas de réduction de rémunération ou du taux de salaire pendant la formation ou si l'employé est assigné à un poste reclassifié. Si la mise en place des nouveaux modes de fonctionnement crée un besoin de perfectionnement ou d'acquisition de qualifications qui nécessite une période de formation plus longue que neuf mois, le temps supplémentaire de formation sera fourni, à moins que l'employeur prouve qu'il est peu raisonnable ou économiquement prohibitif. La formation stipulée dans la présente clause sera, dans la mesure du possible, dispensée pendant les heures normales de travail. Tout temps consacré à une formation faisant suite à un changement

technologique sera considéré comme du temps de travail effectif. Un employé qui suit une formation en dehors des heures normales de travail obtiendra en contrepartie un congé payé au taux régulier, à un moment qui sera convenu entre l'employé et le surveillant ».

Gouvernement du Nouveau-Brunswick *et* l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002) « Si, en raison d'un changement technologique, l'employeur exige qu'un employé suive une formation supplémentaire, il lui fournira la formation requise. Cette formation sera dispensée pendant les heures normales de travail lorsque cela sera possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'employeur, sans perte de traitement pour l'employé ».

Conseil des commissaires d'école du district n° 61 (Greater Victoria, C.-B.) *et le* Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 947 (2000-2003) « Si la mise en place du changement technologique entraîne d'importants changements dans les procédures de travail ou le poste d'un employé, ou se traduit par un accroissement des compétences et des capacités requises, le Conseil fournira alors la formation et l'équipement jusqu'à concurrence de trois (3) mois, sans perte de salaire, d'avantages ou d'ancienneté ».

Flexibilité fonctionnelle et compétences polyvalentes

La flexibilité fonctionnelle s'entend de la capacité d'un employé d'exécuter une grande variété de tâches. L'accès à une main d'œuvre flexible permet aux entreprises de mieux répondre aux exigences en termes de production et, par conséquent, de demeurer compétitives et d'améliorer la productivité. Cependant, le succès de ces activités dépendra de la motivation des employés à acquérir des compétences et des possibilités offertes en matière de formation.

Le fait d'offrir aux employés l'occasion d'acquérir de nouvelles qualifications, qui ne sont pas nécessairement liées à leurs tâches actuelles, augmente leur flexibilité professionnelle et de surcroît, leur sécurité d'emploi. Ces mesures produisent également un effet positif sur la production et le rendement de l'entreprise. De plus en plus, les conventions comportent des dispositions qui stipulent la formation réciproque des employés, permettant ainsi aux entreprises de satisfaire les exigences en matière de qualifications et de compétences. Les exemples qui suivent mettent l'accent sur les dispositions relatives à la flexibilité fonctionnelle ou aux compétences polyvalentes.

Le premier exemple, tiré d'une lettre d'entente, aborde la question de la flexibilité en milieu de travail et de la formation requise pour réussir la mise en œuvre de cette mesure.

Compagnie Minière et Métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée *et les* Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 7106 et 8262 (2000-2002) Dans la lettre d'entente, les deux parties reconnaissent le lien entre « la sécurité d'emploi, l'autonomisation des emplois et l'utilisation flexible des qualifications des employés », afin d'atteindre les objectifs de production et de réduction des coûts pour assurer la viabilité continue de l'entreprise. La flexibilité permettra aux employés d'effectuer n'importe quel travail à condition qu'ils possèdent la connaissance et les qualifications nécessaires pour le faire sans risque. La lettre d'entente annonce l'établissement d'un sous-comité chargé d'examiner les programmes de formation visant à fournir aux employés la connaissance et les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches additionnelles en toute sécurité. À cet égard, l'employeur offrira la formation en cours d'emploi et l'éducation ayant trait aux processus et, d'une façon générale aux activités, et encouragera le perfectionnement individuel en offrant les possibilités et les ressources permettant aux employés d'atteindre leur pleine capacité au sein de l'organisation.

Le deuxième exemple porte sur les mesures d'incitation destinées à récompenser les employés qui, après avoir réussi un programme de formation spécifique visant à augmenter la flexibilité, utilisent avec succès leurs nouvelles compétences.

Weyerhaeuser Saskatchewan Ltd. *et le* Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1120 (1997-2003) ont instauré une prime de polyvalence depuis le 1er juin 1999, « les paiements suivants sont faits dans le cadre des pratiques de travail flexibles : 95 ¢ l'heure aux préposés à l'entretien et 40 ¢ l'heure aux employés des opérations et autres. À mettre en vigueur comme suit : à la ratification de la convention collective, 45 ¢ l'heure aux préposés à l'entretien et 20 ¢ l'heure aux employés des opérations et autres; recours immédiat aux

compétences existantes qui n'ont peut-être pas été utilisées en raison des pratiques de travail restrictives; entraide entre les employés quelque soit le poste départemental; 25 ¢ l'heure aux préposés à l'entretien et 20 ¢ l'heure aux employés des opérations et autres, après avoir réussi chacun des programmes de formation par modules et mis en pratique les connaissances acquises dans le cadre de cette formation. Il y aura deux modules de formation pour les préposés à l'entretien et un module pour les employés des opérations et autres ». Par ailleurs, l'employeur et les syndicats se réuniront pour discuter d'un programme de formation par modules qui permettra aux employés de perfectionner leurs compétences. L'employeur doit élaborer et introduire de nouveaux programmes de formation pour faciliter la mise en oeuvre et le déroulement des pratiques de travail plus souples.

Les deux exemples suivants mettent en évidence les dispositions qui offrent à certains employés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation réciproque et la formation par rotation de postes.

Canada Safeway Limitée *et* **l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003)** « L'employeur offrira, par ordre d'ancienneté, la formation par rotation des postes dans les sections de l'emballage des charcuteries, des produits de mer et des viandes, à tous les commis qualifiés selon les possibilités horaires. L'on veillera à ce que le programme de formation par rotation des postes soit élaboré et mis en application de manière équitable ».

British Columbia Hydro and Power Authority *et le* **Syndicat international des employés et employées professionnels(les) et de bureau, section locale 378 (1997-2002)** « Seuls les employés dont le rendement au travail et le potentiel le justifient seront sélectionnés pour la formation de rotation des postes. Cette formation devrait offrir aux employés sélectionnés une expérience et des connaissances plus vastes, dans l'intérêt commun des employés et de l'employeur. La sélection des employés pour la rotation des postes incombera aux chefs de divisions, mais les employés peuvent présenter une demande en vue de cette formation. Cependant, les employés ne sont pas tenus d'accepter les propositions de participation au régime de rotation des postes ».

Plusieurs universités accordent à leur personnel enseignant des congés d'études pour leur permettre d'acquérir des connaissances dans une autre discipline et d'accroître ainsi leur flexibilité professionnelle.

University of Saskatchewan *et* **l'Association des professeurs de l'Université de la Saskatchewan (1998-2001)** « Le but du congé d'étude est d'aider les employés à terminer leurs travaux de recherche ou à entreprendre des programmes d'études afin d'améliorer leur capacité dans l'exécution de leurs tâches, d'augmenter leur flexibilité professionnelle ou d'occuper d'autres postes au sein de l'Université ».

Board of Governors of Dalhousie College *et la* **Dalhousie Faculty Association (1998-2001)** « Avec l'accord du département ou des unités concernées et du Bureau des gouverneurs, un membre peut entreprendre le recyclage aux fins de nouvelles fonctions. Quand un tel recyclage nécessite une période de congé, l'employé continuera de recevoir son salaire et les avantages et n'aura pas à assumer les coûts du recyclage. Il conservera son rang, sa permanence et ses années de service lors d'un congé sabbatique ou d'un congé spécial, pendant et après la période du recyclage ».

3. Dispositions relatives au congé d'études

Divers termes sont employés dans les conventions collectives pour désigner un congé d'études : congé de promotion professionnelle, congé de perfectionnement, congé de formation professionnelle, congé de perfectionnement du personnel, congé pour formation individuelle, congé de perfectionnement, congé professionnel et congé de formation.

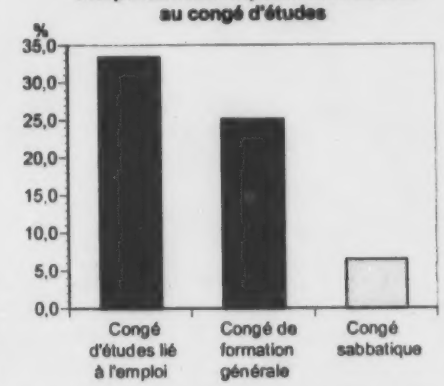
Indépendamment du terme utilisé, nous pouvons regrouper les congés d'études et de formation sous trois rubriques : congé d'études lié à l'emploi, congé de formation générale et congé sabbatique. La présente section porte sur ces trois types de congé.

Les congés d'études et les congés sabbatiques permettent aux employés de poursuivre leurs études – habituellement dans un établissement d'enseignement reconnu – ou de se consacrer à des activités reliées à l'apprentissage et au « perfectionnement personnel ». Les dispositions concernant la durée des congés d'études ou sabbatiques, leurs répercussions sur les avantages sociaux et l'ancienneté et la question de la rémunération varient selon les conventions.

D'une manière générale, les dispositions relatives au congé d'études traitent des questions suivantes : les conditions (p. ex., demande écrite formelle, approbation de la direction, nombre minimum d'années de service, attestation de participation, réussite aux cours, etc.), le moment de la formation (c.-à-d., pendant ou en dehors des heures normales de travail), la durée du congé et les répercussions sur l'ancienneté (c.-à-d., accumulée ou non) et sur d'autres avantages (p. ex., crédits de congé de maladie). Finalement, les dispositions relatives au congé d'études lié à l'emploi portent aussi sur la responsabilité des employeurs et des employés.

Dispositions relatives au congé d'études

En janvier 1998, les dispositions relatives au **congé d'études, payé ou impayé, lié à l'emploi** étaient les plus fréquemment citées, soit dans 33,5 % des principales conventions collectives au Canada, visant 48,5 % des employés (1 089 960), alors que les dispositions relatives au **congé de formation générale** ont été mentionnées dans 25,2 % des conventions collectives touchant 33,5 % des employés (753 616) et celles relatives au **congé sabbatique** dans 6,5 % des conventions concernant 6,9 % des employés (155 557).



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, CAIRS Database (janvier 1998).

La question de la rémunération occupe une place très importante. Certaines conventions accordent des congés payés intégralement ou partiellement, tandis que d'autres stipulent des congés sans solde, ou encore un régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé.

Congé d'études lié à l'emploi

Ce type de congé est accordé si, selon l'employeur, il est susceptible de contribuer à la promotion de carrière de l'employé et de permettre à l'entreprise d'atteindre ses buts. Il peut s'agir d'un cours dispensé par l'employeur ou par un établissement d'enseignement reconnu, de réunions ayant trait au travail, d'ateliers, de séminaires, de conférences, de conventions et de sessions d'études ainsi que de travaux de recherche ou d'œuvre savante.

Voici quelques exemples de dispositions relatives au congé d'études lié à l'emploi avec salaire :

Emergency Health Services Commission *et* **Ambulance Paramedics of British Columbia, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 873 (1996-2000)** « Un employé aura droit au congé payé pour suivre des cours à la demande de l'employeur ».

Vancouver International Airport Authority *et* **l'Alliance de la Fonction publique du Canada (2001-2004)** « L'employeur accordera un congé d'études avec salaire et payera les frais d'inscription et de scolarité des employés qui doivent suivre des cours, des séminaires ou une formation à sa demande ».

Regional Health Authorities of Prince Edward Island *et* **Prince Edward Island Nurses' Union (1999-2002)** « Un employé, autorisé par l'employeur à assister à des réunions ou des ateliers professionnels ou techniques ayant lieu dans la province, aura droit au congé payé ».

L'exemple suivant met en évidence les conditions habituellement associées au congé payé.

Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton *et la* **Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (2000-2001)** « Les congés payés définis dans la présente clause seront accordés selon les conditions suivantes : a) le salaire et le droit aux prestations seront maintenus; b) il n'y aura aucune déduction des crédits de congé de maladie; c) il n'y aura pas de suspension de l'accumulation des crédits d'ancienneté ou d'expérience; d) un professeur en congé n'aura pas droit à un autre congé avant la fin du congé initial; e) à la demande du directeur ou de son représentant, le professeur doit fournir une preuve valable pour avoir droit à l'absence ».

D'autre part, certaines ententes stipulent un congé d'études payé en raison du changement technologique.

Hydro-Québec *et le* **Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2003)** « La Direction accordera un congé payé pour tout travail occasionné par l'application de cette clause (changement technique ou technologique), jusqu'à l'épuisement d'une banque cumulative de cent vingt-cinq (125) jours/personne par année civile ».

Vidéotron Ltée. *et le* **Syndicat canadien de la publique, section locale 2815 (1999-2001)** « Lorsqu'un changement technologique exige des qualifications nouvelles ou supérieures à celles que possèdent déjà les employés affectés en vertu des méthodes actuelles de travail, lesdits employés peuvent, aux frais de la société, bénéficier d'une période raisonnable pour se perfectionner ou acquérir les qualifications exigées par la nouvelle méthode de travail... Il ne doit y avoir aucune réduction de salaire au cours de la période de recyclage desdits employés, ou à l'occasion du reclassement dans le nouveau poste ».

Cependant, les congés d'études liés à l'emploi ne sont pas toujours payés. En effet, certaines ententes comportent des congés d'études sans solde. Bien que cette situation ne soit pas idéale, elle peut néanmoins être avantageuse dans la mesure où elle permet aux travailleurs qui le souhaitent d'améliorer leurs connaissances et compétences.

PPG Canada Inc. *et le* **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002)** « Un employé ayant au moins un an d'ancienneté peut demander, par écrit, un congé sans solde pour fréquenter à plein temps un établissement reconnu, à savoir une école primaire, secondaire ou de métier, un collège ou une université. Un tel congé lui sera accordé à condition que le programme d'enseignement soit relié aux possibilités d'emploi au sein de l'entreprise. La durée du congé sera limitée à un (1) an et peut être prorogée sur demande. L'ancienneté continuera de s'accumuler pendant le congé ».

Les dispositions relatives au congé d'études lié à l'emploi incluent aussi des congés pour examen ou pour collation des grades, congés qui ne se limitent pas nécessairement aux cours liés à l'emploi. Ce type de congé est accordé à un employé pour qu'il puisse passer un examen, présenter une thèse de maîtrise ou de doctorat, ou assister à une remise de diplôme qui a lieu pendant les heures normales de travail.

British Columbia Ferry Corporation *et* **British Columbia Ferry and Marine Workers Union (1998-2003)** « L'employeur peut accorder à un employé un congé payé au taux de base, jusqu'à concurrence de cinq jours ouvrables pour passer un examen dans le cadre d'un certificat ou d'un autre titre ».

Gouvernement du Nouveau-Brunswick *et* **l'Association de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002)** « Lorsqu'un employé suit des cours ou un programme de formation, l'employeur peut lui accorder; a) un congé payé pour qu'il se présente à des examens; b) le paiement des dépenses encourues à cet effet; et c) le paiement des dépenses de voyage conformément aux règlements sur les voyages ».

Congé de formation générale

Le congé de formation générale est accordé à un employé, à la demande de ce dernier ou de l'employeur, pour permettre à l'employé d'améliorer ses connaissances et compétences par le biais de divers programmes d'études. Un tel congé n'étant pas nécessairement lié au travail, la plupart des congés de formation générale ne sont pas payés. Cependant, dans certains cas, ils le sont partiellement, comme l'illustre l'exemple suivant.

Emergency Health Services Commission *et* Ambulance Paramedics of British Columbia, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 873 (1996-2000) « L'employeur peut accorder à un employé un congé sans solde ou un congé avec salaire partiel pour suivre des cours qu'il voudrait suivre ».

Plusieurs ententes contiennent des clauses qui stipulent que les droits d'ancienneté continuent à s'accumuler pendant un congé.

General Motors du Canada Limitée *et le* Syndical national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), sections locales 27, 199, 222, 636, 1163 et 1973 (1999-2002) « ...les employés ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui désirent poursuivre leurs études, peuvent demander un congé d'études. L'employeur accordera aux employés admissibles un congé d'études continu pendant une période maximale douze (12) mois. D'autres congés peuvent être accordés à la discrétion de la direction locale. Sauf disposition contraire, l'ancienneté continuera de s'accumuler durant ces congés ».

D'autres dispositions garantissent simplement que les droits d'ancienneté ne seront pas affectés d'une façon ou d'une autre (c.-à-d., pas de gain ni de perte).

Shoppers Drug Mart Store *et* l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (1997-2001) « Un employé ayant au moins quatre (4) ans de service continu auprès de l'employeur aura droit à un congé d'études jusqu'à concurrence d'un (1) an sans gain ni perte d'ancienneté, à compter du moment où il prend son congé. L'ancienneté sera le facteur déterminant dans l'établissement du calendrier des congés ».

Certaines ententes vont plus loin : en plus de garantir les droits d'ancienneté, elles assurent la sécurité d'emploi, quoique pour une durée limitée.

Bristol Aerospace Limited *et le* Syndical national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 3005 (1999-2002) « À la demande d'un employé, l'employeur peut lui accorder un congé d'études sans solde jusqu'à concurrence de trois (3) ans. Aucun employé ne perdra ses droits d'ancienneté pendant un congé pour raisons personnelles n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et continuera à accumuler l'ancienneté pendant cette période. Un employé en congé pendant plus de douze (12) mois conservera l'ancienneté tant que la limite de l'accumulation n'est pas atteinte, mais ne pourra plus accumuler l'ancienneté jusqu'à ce qu'il retourne au travail. Le retour au travail d'un employé, après un congé pour raisons personnelles de plus de trois (3) mois, dépendra de la vacance d'un poste dans sa catégorie ou d'un autre travail qu'il pourra effectuer à son retour ».

L'exemple ci-dessous illustre les conditions habituellement associées aux congés de formation générale.

Weyerhaeuser Saskatchewan Ltd. *et le* Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1120 (1997-2003) « Les conditions d'un tel congé sont les suivantes : a) Les demandes doivent être soumises au moins trente (30) jours civils avant le congé. b) Le congé n'excédera pas vingt-quatre (24) mois cumulatifs pendant toute la durée de l'emploi. c) Des congés de formation ne seront accordés qu'à une (1) seule personne par équipe sur la base du premier arrivé premier servi, l'ancienneté d'usine déterminant l'admissibilité en cas de demandes simultanées. d) Tous les jours de repos payés accumulés doivent être utilisés avant le début de la période de congé. e) Pendant les six premiers (6) mois d'un congé de deux (2) ans, toutes les protections (à l'exception de l'indemnité hebdomadaire et l'invalidité de longue durée) resteront en vigueur. L'ancienneté d'entreprise, de département et d'emploi seront accumulées pendant cette période. f) Pour n'importe quelle période excédant les six (6) mois précités, l'accumulation d'ancienneté et les protections cesseront jusqu'à ce que l'employé reprenne un poste actif. L'employé peut se prévaloir, à ses frais, de l'assurance maladie complémentaire et de l'assurance dentaire. Pour n'importe quel bloc de congé, l'employé ne sera admissible (à ses frais), au régime d'assurance-vie que pendant douze (12) mois. Il n'aura pas droit aux années de service décomptées en vue de la retraite pendant la durée du congé ».

Congé sabbatique

Le congé sabbatique est accordé aux employés pour leur permettre de poursuivre des études, effectuer de la recherche ou d'autres activités liées au travail. Un

congé sabbatique peut être particulièrement profitable aux employés en milieu ou en fin de carrière pour rester compétitifs.

Les dispositions relatives au congé sabbatique sont plus répandues dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Ils représentent la grande majorité des dispositions relatives au congé sabbatique (payé, avec salaire partiel ou sans solde) figurant dans les principales conventions collectives canadiennes.

La disposition suivante résume dûment les motifs de l'octroi d'un congé sabbatique.

Université York *et* l'Association des professeurs de l'Université York (1999-2001) « Le congé sabbatique vise les objectifs de l'Université en offrant aux employés une occasion régulière de maintenir et accroître leur compétence pédagogique et professionnelle, sans se soucier des obligations courantes liées à l'enseignement, au travail professionnel et aux services sur le campus. Le congé sabbatique est destiné aux employés pour entretenir un haut niveau d'activités de recherche et professionnelles, en consacrant des périodes soutenues à une recherche, une réflexion et un travail de création, et en élargissant leurs contacts avec d'autres personnes, lieux, expériences et idées. Les membres permanents du corps enseignant ou les suppléants ont droit à un (1) an complet de congé sabbatique après six (6) ans de service. Un professeur prend habituellement un an de congé sabbatique tous les sept (7) ans ».

Les exemples suivants décrivent les conditions générales de l'admissibilité, la durée du congé ainsi que le niveau de rémunération.

Université Laval *et le* Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (1996-2004) Lorsqu'ils ont acquis au moins six années d'ancienneté, « les professeurs reçoivent une rémunération égale à 90 % de leur traitement pendant l'année sabbatique. Toutefois, la contribution de l'employé et celle de l'Employeur aux régimes de prévoyance collective et au régime de rentes sont maintenues au niveau correspondant à 100 % du salaire ».

Université du Nouveau-Brunswick *et* l'Association of University of New Brunswick Teachers (1998-2001) « Les membres permanents du corps enseignant pourront, s'ils en font la demande à l'Université du Nouveau Brunswick, être admissibles au congé sabbatique selon les conditions suivantes : a) un congé d'un an à 85 % du salaire régulier après six ans de service à temps plein à l'Université du Nouveau-Brunswick; b) un congé de six mois à 100 % du salaire régulier après six ans de service à temps plein; ou c) un congé de six mois à 85 % du salaire régulier après trois ans de service à temps plein ».

Halton Catholic District School Board [Conseil scolaire catholique du district de Halton] ***et* l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens (2000-2002)** « Pour être admissible au congé sabbatique, un professeur doit être au service du Conseil scolaire catholique du district de Halton pendant sept (7) ans et avoir accumulé au moins quatre-vingts (80) jours de crédit de congés de maladie. Pendant son congé sabbatique, le professeur recevra au moins 70 % du salaire qu'il aurait reçu s'il avait enseigné au Conseil l'année en question. Le professeur en congé autorisé touchera une prime de salaire additionnel de 10 % pour chaque année d'expérience subséquente jusqu'à un maximum de 10 ans, ou 100 % du salaire ».

L'exemple ci-dessous représente une des rares dispositions relatives au congé sabbatique visant un secteur autre que celui de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Le Gouvernement du Nouveau-Brunswick *et* l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002) « Un congé sabbatique peut être accordé à un employé pour des périodes variables jusqu'à concurrence d'une année, en vue de faire des études ou des voyages approuvés ou un stage qui se rattache directement au domaine d'activité de l'employé. Les employés visés par la présente convention deviennent admissibles à un congé sabbatique à la fin de sept (7) années de service dans des ministères et organismes visés par la présente convention, et recevront des allocations tenant lieu de traitement, égales à un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement de base ».

4. Autres dispositions relatives à la formation et aux études

Financement de la formation et des études

À l'exception des entreprises situées au Québec, les entreprises canadiennes ne sont pas légalement obligées d'investir dans la formation. La province du Québec est la seule autorité législative canadienne qui enjoint les employeurs, de par la loi, à financer les activités de formation.

Cependant, les entreprises et les syndicats ont négocié différents types de dispositions pour financer les possibilités de formation et d'études. À cet égard, les dispositions contenues dans les principales conventions collectives sont nombreuses et diverses.

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Québec)*

Adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 1995, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre vise à développer les qualifications, les compétences et la performance des travailleuses et des travailleurs par la formation continue.

Cette loi oblige tout employeur dont la masse salariale pour une année civile excède 250 000 $ à investir un montant représentant au moins 1 % de cette masse salariale pour la formation de ses employés, y compris les apprentis. Ce montant peut également être utilisé pour accueillir des stagiaires et des enseignants stagiaires en entreprise. Les dépenses de formation admissibles peuvent, entre autres, prendre la forme de soutien à la formation (p. ex. en assumant directement ou en remboursant les frais liés à une formation), de fourniture de personnel, de locaux ou d'équipement, d'octroi de congés de formation payés, ou de contributions à un organisme collecteur ou au Fonds de formation de la construction. Par ailleurs, sont admissibles toutes les dépenses relatives à un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre un employeur et un syndicat accrédité. Une telle entente peut faire partie ou non d'une convention collective.

Un employeur dont le total des dépenses de formation admissibles est inférieur au seuil requis est tenu de verser au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre une cotisation égale au solde du montant minimum exigé (donc, un montant équivalent à 1 % de la masse salariale moins les dépenses de formation admissibles effectuées pour une année). Cependant, un employeur dont les dépenses de formation admissibles dépassent le montant minimum requis par la Loi peut reporter l'excédent à l'année suivante.

* Préparé par l'unité d'Analyse de la législation du travail, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada. Ces renseignements se fondent sur la législation en vigueur au 1er février 2002.

Les ententes comportant de telles dispositions obligent souvent les employeurs à financer en entier ou en partie certaines caisses de formation générale ou d'études. Il peut s'agir d'un type de financement à montant fixe (p. ex., 25 000 $ par an) ou d'un montant proportionnel au nombre d'heures effectuées par les employés syndiqués (p. ex., 1 ¢ l'heure). Ces caisses peuvent être administrées par l'employeur ou par le syndicat, ou conjointement. Ces dispositions peuvent être grandement utiles à tous les employés, y compris les employés plus âgés, qui veulent améliorer leurs compétences, leur niveau d'alphabétisation ou leur habileté arithmétique de base ou simplement se perfectionner sur le plan professionnel, peu importe leur choix de cheminement.

Les exemples suivants illustrent les dispositions négociées récemment en matière de financement de la formation et des études.

General Motors du Canada Limitée ***et le*** **Syndical national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002)** ont créé une caisse de formation de un million de dollars pour

appuyer l'élaboration de programmes de formation. Au cours de la deuxième et de la troisième année de l'entente, l'entreprise versera dans la caisse un montant égal à 16 heures par travailleur, et les travailleurs auront droit à l'équivalent de huit heures de formation durant les heures de travail. Les programmes de formation seront définis par le comité de révision de la formation, en collaboration avec les comités de formation locaux. L'employeur contribue également à d'autres caisses de formation et d'études à raison de 5 ¢ par heure travaillée dans un plan de congé de formation syndicale appelé la Caisse de formation syndicale, et à raison de 3 ¢ par heure travaillée dans la Caisse de formation sur la santé et la sécurité.

Ville de Winnipeg *et le* **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002)** L'entente entre les parties stipule l'établissement d'un fonds de développement de ressources humaines de 3 000 000 $ aux fins d'études, de formation et de perfectionnement du personnel. Un comité mixte discutera et mettra en application les décisions concernant : les exigences en matière d'études, de formation et de perfectionnement du personnel reliées au déploiement des membres du Syndicat canadien de la fonction publique qui sont touchés par la restructuration organisationnelle; les programmes de formation, récents ou élargis, qui intéressent les employés et la Ville; et les méthodes de sélection des candidats pour une telle formation.

Legacy Hotels Corporation *et l'***Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants, section locale 75 (1999-2002)** Cette entente donne lieu à la création d'une caisse de formation continue à laquelle l'employeur contribue 1 ¢ par heure travaillée et par employé visé par l'unité de négociation. Puisque la Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'éducation est un processus continu ainsi que l'intérêt bénéficiaire conjoint d'appuyer le perfectionnement des employés actuels, la caisse de formation servira exclusivement à améliorer les compétences reliées au travail ou les connaissances des employés et à les aider à relever les défis quotidiens au travail.

Westfair Foods Ltd. *et l'***Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, section locale 777 (1997-2003)** ont négocié un fonds d'études et de formation auxquels l'employeur accepte de contribuer 10 ¢ par heure effectuée par les membres de l'unité de négociation.

Comités mixtes

Les structures participatives formelles en milieu de travail, qui reconnaissent les employés et leurs représentants comme des partenaires de gestion dans la résolution des problèmes et la prise de décisions, sont propices à un climat de travail coopératif et à l'échange et la diffusion de l'information, créant ainsi des conditions favorables pour augmenter la productivité.

Les syndicats sont plus susceptibles d'appuyer des mesures visant l'amélioration de la productivité, telles que le changement technologique et la réorganisation en milieu de travail, s'ils sont consultés et s'ils participent directement à l'élaboration et à la mise en application de ces mesures. Ils comptent pour le moins être informés par préavis des changements prévus.

Les comités mixtes (également appelés « comités syndicaux-patronaux », « comités de haut niveau » ou « comités directeurs conjoints ») sont habituellement des mécanismes – en dehors des négociations collectives – permettant au syndicat et à la direction d'échanger des informations et de participer conjointement aux prises de décision qui influent sur les changements en milieu de travail et sur les relations de travail en général.

Certains comités sont surtout chargés de transmettre l'information (habituellement de la direction au syndicat), et de discuter des problèmes seulement sur une base consultative. Il existe cependant des dispositions qui stipulent l'établissement de comités mixtes chargés d'étudier les problèmes et de formuler des recommandations officielles à la direction.

Un comité mixte discute souvent de questions ouvertes, par exemple des « questions d'intérêt mutuel », mais peut être limité à des questions qui ne sont pas traitées dans le cadre des procédures de règlement des griefs.

Dans certains cas, les conventions collectives précisent les questions – dont plusieurs sont reliées directement à la productivité – que les comités mixtes doivent régler. Les questions relatives à la formation, au recyclage et aux congés de formation relèvent des comités mixtes et peuvent inclure les programmes de formation, d'apprentissage, de la promotion de carrière, du perfectionnement professionnel, de la planification et de la promotion de carrière, de l'éducation, des congés de formation, du congé sabbatique, du changement technologique.

Les comités mixtes fonctionnent en vertu du mandat qui leur est imparti pouvant inclure les procédures d'exploitation et la prise de décision.

Conclusion

Dans le présent article, nous avons signalé les dispositions relatives à la formation, au recyclage et au congé d'études telles que stipulées dans les principales conventions collectives au Canada, en examinant leurs liens avec l'amélioration de la productivité. Bien que les études aient démontré un lien entre la formation et la productivité au travail, de plus amples recherches s'avèrent nécessaires pour déterminer le taux de participation réel aux programmes de formation et expliquer l'impact des pratiques, liées à la formation, au recyclage et au congé d'études au niveau de la différence de productivité au sein des entreprises.

Bibliographie

BARTEL, Anne P. 1995. « Training, Wage Growth and Job Performance: Evidence from a Company Database », *Journal of Labor Economics*, nº 3.

BERNOLAK, C. 2000. *Productivity Gainsharing*. BIT, document de travail nº EMD/16/E, disponible en anglais seulement sur le site du Bureau international du travail à <www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/emd16.htm>.

BETCHERMAN, Gordon, Norman LECKIE et Kathryn MCMULLEN. 1997. « Developing Skills in the Canadian Workplace: The Results of the Ekos Workplace Training Survey », *Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques*, Étude nº W-02.

BLACK, Sandra, et Lisa LYNCH. 1997. *How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity*, National Bureau of Economic Research, document nº W6120, août.

CODE CANADIEN DU TRAVAIL. R.S.C. 1985, ch. L-2, art. 51(1); 1999, ch. 31, art. 162(d).

HARRIS, Rick G. 1999. *Les déterminants de la croissance de la productivité canadienne : enjeux et perspectives*, document de discussion, Industrie Canada, Programme des publications de recherche.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. 1998. *Études économiques de l'OCDE – Canada*, Paris, OCDE.

STATISTIQUE CANADA. 2001. *Pratiques de ressources humaines : Perspective des employeurs et des employés*, Ottawa.

LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SOUS-TRAITANCE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES CANADIENNES : UNE CIBLE EN MOUVEMENT

Patrice Jalette
École de relations industrielles
Université de Montréal

Peter Warrian
Centre for Industrial Relations
Université de Toronto

Introduction

L'impartition se situe au cœur même des relations de travail puisqu'elle touche des questions sensibles telles que les prérogatives patronales, les limites de l'unité de négociation et la sécurité syndicale. Les tensions entre flexibilité d'une part et sécurité d'emploi de l'autre, sont au centre de nombreux conflits patronaux-syndicaux à l'heure actuelle. La sous-traitance peut être définie comme une entente conclue par un employeur avec une entreprise externe pour la réalisation d'un travail de production ou la fourniture de services qui étaient auparavant assumés, ou auraient pu l'être, par les employés de l'organisation à l'aide de son propre matériel (Young, 1964). Dans le présent document, les termes sous-traitance et impartition sont synonymes et interchangeables. Par contre, le terme privatisation est souvent utilisé pour décrire l'impartition de services publics à des entreprises privées, mais la privatisation peut également englober des ventes d'actif, des arrangements de marchés internes, des partenariats entre les secteurs privé et public, et la libéralisation des marchés du secteur public (Organisation internationale du Travail, 2001a).

Aucune étude récente n'a porté sur la sous-traitance telle qu'elle est vécue dans le secteur syndiqué. Pourtant, tout porte à croire que, pour différentes raisons, la question de l'impartition préoccupe de plus en plus l'employeur et le syndicat, surtout dans le contexte de la restructuration économique des dernières décennies. Étant donné ces préoccupations, cet enjeu devrait se refléter dans les conventions collectives. Le principal objectif du présent article est de décrire les tendances observées au cours des deux dernières décennies dans l'évolution des dispositions relatives à l'impartition dans les différents secteurs de l'économie canadienne, en utilisant surtout des données non publiées sur les conventions collectives canadiennes. Avant de décrire et d'analyser ces tendances, nous examinerons les facteurs contextuels et les motivations des acteurs susceptibles d'influencer la sous-traitance et les dispositions des conventions collectives s'y rapportant.

Les influences contextuelles

Au sein des organisations, de nombreux facteurs peuvent être identifiés comme ayant pavé la voie à l'utilisation plus fréquente de l'impartition. Étant donné que les secteurs privé et public ne sont pas soumis aux mêmes pressions, ils seront analysés séparément. En revanche, il existe un dénominateur commun aux deux secteurs : l'impartition a joué différents rôles dans les processus de restructuration au niveau des industries et des entreprises (Rees et Fielder, 1992). La restructuration des organisations a eu des répercussions directes sur le marché du travail où, pour bon nombre de personnes, la sécurité d'emploi ne constitue plus la norme. Le contexte juridique est considéré ici comme un autre facteur pouvant favoriser ou empêcher la progression de l'impartition. Ces facteurs ont influencé la prise de décision ainsi que le développement de l'impartition et des dispositions connexes.

— Les auteurs désirent remercier madame Tania Plante, Section de l'information et du Service à la clientèle, Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada, pour avoir fourni les données nécessaires à la réalisation de cet article.

Les pressions dans le secteur privé

En Amérique du Nord, les organisations et les employés ont connu de nombreux changements au cours des 20 dernières années. Parmi les principaux événements à la source de ces changements, il faut mentionner les récessions (celle de 1980-1981 et celle de 1991-1992), les accords commerciaux (l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis en 1989 et l'Accord de libre-échange nord-américain en 1991), l'évolution technologique et la déréglementation. Ces facteurs ont nécessité une profonde restructuration des entreprises qui ont opté pour une réduction des coûts, une différenciation des produits ou pour les deux.

Sur le plan des ressources humaines, ces stratégies d'entreprise ont débouché sur deux choix stratégiques : le « haut de gamme » et le « bas de gamme » (Verma et Chaykowski, 1999). La première stratégie se caractérise par des pratiques comportant un haut niveau d'implication de la part des travailleurs (p. ex. les équipes de travail, la résolution conjointe de problèmes, la formation, la rotation de postes, etc.), alors que la seconde privilégie des pratiques telles que les mises à pied, le travail temporaire ou occasionnel et l'impartition (Osterman, 1999). Ces « stratégies » peuvent cependant coexister au sein d'une même entreprise, comme le révèle la perspective « primaire-secondaire » : les employés clés (marché primaire) seront assujettis à des « pratiques de travail à forte implication » et seront entourés d'employés périphériques (marché secondaire) soumis à des « pratiques de travail à faible implication » (Lewin, 2001). Dans la pratique, l'impartition peut faire partie d'une stratégie « bas de gamme », orientée vers la réduction des coûts, ou d'une stratégie de « haut de gamme », qui vise la souplesse organisationnelle.

Dans les périodes de bouleversement, les employeurs sont nombreux à être séduits par l'impartition qui laisse entrevoir des possibilités de plus grande souplesse et de réduction des coûts. Aux États-Unis, les résultats de la National Establishments Survey rapportés par Osterman (1999) montrent que, entre 1992 et 1997, 38,5 % des établissements étudiés (représentant 48,2 % des travailleurs) ont déclaré avoir imparti des activités ou des produits qui étaient antérieurement réalisés à l'interne. Au Canada, lors d'une étude récente parrainée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et réalisée dans les secteurs de la fabrication, des transports et en partie dans l'industrie des services (Halley, 2000), 66,9 % des entreprises interrogées ont reconnu avoir octroyé des contrats à des sous-traitants, et 64,2 % ont déclaré avoir fait du travail en sous-traitance pour une autre société. Seulement 19,6 % des répondants ont affirmé n'avoir jamais imparti de travail ou agi comme entrepreneur. Ces chiffres confirment que l'impartition est devenue une pratique courante dans bon nombre d'entreprises.

Les pressions dans le secteur public

À l'instar du secteur privé qui a été contraint d'opérer des changements au cours des dernières décennies, le secteur public a subi différentes pressions dans les années 90 (Belman, Gunderson et Hyatt, 1996). Un contexte entièrement nouveau, caractérisé par la lutte au déficit, de nouvelles méthodes de gestion et une volonté de réduire la taille de l'État (Warrian, 1996), a incité les employeurs gouvernementaux canadiens à adopter des stratégies « haut de gamme » et « bas de gamme ». À l'exception de quelques innovations dans les milieux de travail (Verma et Lonti, 2001) et de quelques expériences de coopération, les gouvernements au Canada ont misé principalement sur la négociation serrée et sur les interventions législatives (stratégie « bas de gamme ») pour restructurer le secteur public. Ces mesures ont eu pour effet de réduire considérablement l'emploi dans le secteur public : une diminution de 15 % entre 1991 et 1997 (Swimmer, 2001).

Dans bien des pays, au cours de la dernière décennie, l'impartition, souvent associée à la privatisation dans le secteur public, a été perçue comme un instrument important pour répliquer aux critiques concernant l'efficience et l'efficacité des services publics (Organisation internationale du Travail, 2001a). Les exemples d'impartition et de privatisation se sont multipliés dans la fonction publique, dans le secteur de la santé et dans les services municipaux, mais les résultats ne correspondent pas toujours aux attentes (Sclar, 2000; Walsh, 1996). Selon Warrian (1996, p. 76), la sous-traitance n'est qu'un aspect du nouveau modèle qui émerge dans le secteur public; il affirme que « la prestation de services à l'extérieur de l'organisation, l'impartition et l'échange de services entre organisations font leur apparition et au fur et à mesure que sont modifiées les frontières de l'organisation ».

Le plus important facteur qui distingue la négociation collective dans le secteur public de celle du secteur privé est le rôle de la

politique (Swimmer et Thompson, 1995). La privatisation et l'impartition figurent généralement au programme politique lorsque les partis de centre-droite sont au pouvoir (Thompson, 1995). À cet égard, le gouvernement Harris en Ontario est un exemple typique. En 1995, il a modifié la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* en supprimant les dispositions relatives aux droits du successeur dans le but de faciliter la privatisation et la réduction des effectifs (Rose, 2001).

L'impartition a toujours été également un enjeu important au niveau municipal (Graham, 1995), mais cet intérêt a crû davantage depuis l'avènement des annexions et des fusions. Tout est alors soumis à la discussion, depuis le genre de services qu'offrent les municipalités jusqu'à la nécessité d'harmoniser les conventions collectives. Au Royaume-Uni, le gouvernement de Margaret Thatcher obligeait les autorités locales à pratiquer l'impartition. Dernièrement, le gouvernement de l'Ontario a demandé aux municipalités d'examiner cette option. Des pressions économiques supplémentaires s'exercent sur les municipalités qui disposent de ressources financières insuffisantes pour offrir les nouveaux services que les gouvernements provinciaux leur demandent d'assurer sans octroyer les fonds correspondants. Ce type de transfert de responsabilités a fréquemment forcé les autorités locales à tenter de réduire les coûts de la main-d'œuvre et d'équilibrer les budgets municipaux en impartissant des services (Organisation internationale du Travail, 2001b).

Le marché du travail

La restructuration économique des entreprises et des gouvernements a eu des effets directs sur le marché du travail. Selon Osterman (1999), les mises à pied, l'érosion de la sécurité d'emploi, la progression du travail précaire, l'inégalité des salaires et le déclin des syndicats ont engendré un marché du travail insécure aux États-Unis. Une évolution comparable a été observée au Canada. À titre d'exemple, le travail à temps partiel et occasionnel progresse et représente maintenant un tiers des emplois au Canada (Lipsett et Reesor, 1997). Mais contrairement à ce qui se passe aux États-Unis, un pourcentage important, environ 30 % de la main-d'œuvre canadienne, est toujours syndiqué (Mainville et Olineck, 1999). Le climat d'insécurité qui règne sur le marché du travail explique l'inquiétude des syndicats vis-à-vis de l'impartition qui représente une menace pour la sécurité d'emploi.

Le contexte juridique

Au Canada, la sous-traitance est permise dans toutes les juridictions à moins qu'une convention collective l'interdise (Sack et Poskanzer, 2001; Corry, 2000). Par exemple, le paragraphe 31.2 de la *Nova Scotia Trade Union Act* réfère à la sous-traitance et stipule que la Commission des relations de travail peut conclure qu'il y a transfert des activités ou d'une partie des activités d'une entreprise lorsque l'employeur a recours à l'impartition pour se soustraire à la convention collective. Au Québec, les récentes modifications apportées au *Code du travail* permettent aussi à la Commission de déclarer que le nouvel employeur demeure lié par la convention collective jusqu'à la date d'expiration de celle-ci (au lieu d'un an), si elle estime que le transfert a été effectué dans le but de diviser une unité de négociation ou de faire obstacle au pouvoir de représentation d'une association d'employés (l'article traitant de cette question n'est pas encore en vigueur). Dans la Saskatchewan *Trade Union Act*, paragraphe 3.1, la vente d'une entreprise est présumée avoir eu lieu lorsqu'une transaction produit les effets suivants : l'employeur cesse d'offrir, sur les lieux de travail, un service que les employés ont déjà fourni dans les locaux constituant leur principal lieu d'emploi, et un autre employeur fournit par la suite des services semblables dans ce même lieu. Une disposition semblable a été édictée en 1991, dans la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, mais a été abrogée en 1995.

La sous-traitance est étroitement liée à la question des droits du successeur. Les lois fédérales et provinciales protègent les droits de négociation collective du syndicat en cas de vente ou de transfert d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise. L'objet de la politique gouvernementale est d'obliger l'employeur successeur à respecter le régime de négociation collective qui était déjà en place dans l'entreprise nouvellement acquise (Adams, 2001). La sous-traitance déclenche en général, sans que ce soit automatique, l'application des dispositions relatives aux droits du successeur. Néanmoins, au Québec, l'impartition a souvent été assimilée aux droits et obligations du successeur à cause d'une plus grande portée de la disposition dans la loi, ou en raison des critères généraux appliqués par les tribunaux du travail de cette province (Adams, 2001; Corry, 2000). Cependant, deux décisions récentes de la Cour

suprême[1] pourraient inciter les commissions des relations du travail de tout le pays à revoir les principes qu'elles utilisent pour déterminer si l'impartition est visée ou non par les lois sur les droits du successeur. Parce que la loi protège les droits du successeur (une disposition qui a trait à l'ordre public), la plupart des conventions collectives ne contiennent pas de clauses obligeant un successeur à respecter l'accréditation de l'unité de négociation courante et la convention collective (Corry, 2000). Les modifications apportées récemment au *Code du travail* du Québec permettront aux parties de se retirer dans le cas d'un transfert partiel. Si les parties se retirent, le nouvel employeur ne sera pas lié par l'accréditation ou la convention collective dès lors qu'une entente spéciale sur le transfert contient une clause stipulant que les parties choisissent de ne pas s'adresser à la Commission pour demander l'application de l'article 45 qui traite des droits du successeur (cet article n'a pas encore été promulgué).

Toutefois, en dépit du contexte juridique plutôt stable et non interventionniste, les associations d'employeurs ont continué de réclamer la déréglementation de l'impartition. À titre d'exemple, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (chapitre du Québec) et le Conseil du patronat du Québec ont fait des représentations à maintes reprises pour que soient assouplies les règles rigoureuses de l'impartition, perçues comme le principal obstacle à la croissance économique au Québec (Brown, 2001; Millan, 2001). L'Union des municipalités du Québec a demandé à plusieurs reprises au gouvernement du Québec d'exempter complètement le secteur municipal de l'application des lois sur les droits du successeur (Mireault, Bernier et Bessette, 1997). L'Association des municipalités de l'Ontario réclame une exemption semblable.

Pour conclure cette brève description du contexte juridique, la loi n'empêche pas la sous-traitance, sauf dans des circonstances relativement bien définies (p. ex. une attitude antisyndicale ou la vente d'une entreprise) qui sont interprétées par les tribunaux du travail de manière stricte ou libérale, selon la juridiction en cause. La plupart des limitations directes à l'impartition imposées à un employeur syndiqué ne sont pas énoncées dans la loi, mais dans la convention collective. Les parties ont la liberté de négocier ces questions selon les modalités dont elles conviennent entre elles.

Les motivations des acteurs

Les facteurs contextuels constituent la toile de fond générale susceptible d'influencer la décision des parties de considérer les questions relatives à la sous-traitance dans leurs ententes. L'existence de dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives, de même que leur libellé, sont déterminés par les motivations des employeurs et des syndicats et par les efforts qu'ils déploient pour concilier leurs intérêts. Cependant, les motivations des parties n'étant pas unidimensionnelles, elles doivent être examinées sous diverses facettes.

Les motivations des employeurs

L'impartition est motivée principalement par la recherche pour l'employeur d'une plus grande flexibilité (Benson et Ieronimo, 1996; Harrison et Kelley, 1993) pour faire face à un environnement turbulent et compétitif (Deavers, 1997). Le modèle « primaire – secondaire » qui, pour de nombreux observateurs, représente l'organisation souple par excellence, consiste en un groupe central de travailleurs qualifiés bien rémunérés, soutenus par des entrepreneurs de l'extérieur et des employés occasionnels et à temps partiel (Sharpe, 1997). L'impartition des activités périphériques permettent à l'organisation de se concentrer sur ses compétences clés (Rees et Fielder, 1992). Le désir de souplesse englobe des préoccupations managériales qui sont bien résumées dans une étude européenne sur l'impartition dans la fabrication automobile : « la motivation clé de l'impartition est la recherche d'une spécialisation optimale des activités à valeur ajoutée, au moindre risque et au moindre coût » (Caprile et Llorens, 2000). Cette motivation principale de l'employeur peut ainsi viser plusieurs résultats différents.

Holmes (1986) identifie trois catégories de sous-traitance : la sous-traitance liée à la capacité de production, la sous-traitance liée à la spécialisation et la sous-traitance liée à la réduction des coûts. La première renvoie à la situation d'une organisation qui ne possède pas la capacité de production nécessaire pour répondre de façon opportune à la demande de ses produits ou services. La sous-traitance liée à la spécialisation est

[1] Ville de Sept-Îles versus le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589, et Ivanhoe Inc. versus l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500. Ces deux décisions ont été rendues en juillet 2001.

utilisée lorsque, pour différentes raisons (p. ex. un nouveau besoin, une demande irrégulière ou des compétences particulières non essentielles pour les activités clés), l'entreprise ne possède pas les compétences ou l'équipement spécialisés requis à l'interne et que l'employeur décide d'aller les chercher à l'extérieur. On a recours à la dernière catégorie de sous-traitance, celle qui vise à réduire les coûts, lorsque d'autres entreprises peuvent effectuer le même travail à moindre coût parce qu'elles sont plus efficaces ou parce que leurs coûts de main-d'œuvre sont moins élevés[2]. En résumé, les employeurs ont recours à l'impartition dans les périodes de pointe, pour obtenir des services spécialisés ou pour épargner de l'argent (Abraham et Taylor, 1996).

Bien entendu, les coûts influent fortement sur la décision de recourir à l'impartition. D'après la théorie économique, l'impartition ne sera utilisée que lorsque les coûts de la production « interne » sont supérieurs à la somme des coûts du fournisseur de services extérieurs et des coûts de transaction – c'est-à-dire les coûts inhérents à une entente contractuelle (Sclar, 2000). La réduction des coûts semble être vue, à tort ou à raison, comme le plus important objectif des entreprises qui ont recours à l'impartition (Deavers, 1997; Sharpe, 1997).

Dans les entreprises syndiquées, les coûts de main-d'œuvre, surtout les salaires et les avantages sociaux, sont présumés être plus élevés que dans les entreprises sous-traitantes (Rees et Fielder, 1992). Parmi les autres objectifs spécifiques de l'impartition dans le secteur syndiqué, il faut mentionner le désir d'améliorer la qualité, d'accroître la fiabilité de la livraison (Perry, 1997) et d'éviter les syndicats (Harrison et Kelley, 1993).

Dans la mesure où elle provoque une augmentation des salaires et des avantages sociaux et impose des règles de travail restrictives, la simple présence d'un syndicat représente un incitatif pour l'employeur à l'impartition (Perry, 1997). On pourrait s'attendre à ce que les employeurs syndiqués aient plus souvent recours à la sous-traitance que les employeurs non syndiqués qui sont probablement plus à même de contrôler leurs coûts de main-d'œuvre et d'avoir une main-d'œuvre plus flexible. Mais même en l'absence d'un syndicat, les entreprises avec des niveaux de salaires élevés peuvent être tentées d'impartir tout au moins certaines activités périphériques (Abraham et Taylor, 1996). Contrairement aux idées reçues, le sens exact de l'effet du syndicalisme sur l'impartition n'est pas forcément évident.

Les employeurs du secteur public partagent les mêmes motivations générales que ceux du secteur privé : la souplesse, les coûts, etc. Dans le cadre d'une stratégie de négociation conflictuelle, la menace d'impartition peut être utilisée pour obtenir des concessions des employés, comme c'est le cas dans le secteur privé (Giles et Starkman, 2001). L'impartition, la privatisation et l'abandon de programmes sont, dans le secteur public, l'équivalent d'une fermeture d'usine et d'un déménagement du capital (Swimmer, 2001). Warrian (1996, p. 112) souligne également « l'utilité » de l'impartition à la table de négociation : « ... on dispose de peu d'information probante sur l'efficacité de l'impartition, mais il est évident que la *menace de l'impartition est efficace*, car elle incite les parties à chercher ensemble de nouvelles mesures pour réduire les coûts et améliorer les services à *l'intérieur* du secteur public ».

Dans le secteur municipal certains services se prêtent mieux que d'autres à l'impartition (Whelan, 1999); c'est le cas des nouveaux services, des services dont les extrants sont faciles à définir et des services exigeant des compétences ou de l'équipement spécialisés. Hirsch et Osborne (2000) font observer que, en dépit de ses vertus présumées, l'impartition des services municipaux est peu fréquente. Trois raisons expliquent ce fait : l'obligation de rendre compte, l'absence de gains d'efficience et l'opposition des groupes de pression (surtout les syndicats).

Les motivations des syndicats

Les syndicats ont énergiquement combattu l'impartition à cause de la menace qu'elle représente pour les emplois et les conditions de travail de leurs membres et pour leur propre existence (Young, 1964). Sack et Posanzer (2001, p.15:25) affirment que, « selon les syndicats, l'impartition réduit les possibilités d'emploi et la sécurité d'emploi, affaiblit leur pouvoir de négociation, fait baisser les salaires et les avantages sociaux dans l'industrie, provoque une fragmentation de la main-d'œuvre et

[2] Il est présumé que les coûts des entrepreneurs sont inférieurs à ceux de l'organisation, du moins pour certains niveaux de production. Sinon, il est préférable que l'organisation impartisse toutes ses activités et cesse d'exister (Abraham et Taylor, 1996).

compromet sérieusement l'efficacité de l'arme qu'est la grève ».

Les syndicats cherchent principalement à restreindre l'impartition par le biais de la réglementation conventionnelle, l'objectif étant de protéger les emplois de leurs membres. La sécurité d'emploi, par l'entremise de dispositions relatives à la sous-traitance dans la convention collective, est souvent perçue comme une condition préalable essentielle pour obtenir la participation des employés, un milieu de travail à haut rendement et des partenariats syndicaux-patronaux (Gray, Myers et Myers, 1999).

On pourrait s'attendre à ce que la sous-traitance soit moins fréquente lorsqu'il existe un syndicat dans le milieu de travail, parce que celui-ci peut possiblement restreindre l'employeur dans son désir de recourir à l'impartition (Harrison et Kelley, 1993). Toutefois, l'analyse des conventions collectives indique que les dispositions qui y sont contenues n'interdisent généralement pas l'impartition. Le plus souvent, elles la définissent, ainsi que la procédure à suivre.

Les conventions collectives et les dispositions relatives à l'impartition

En bout de ligne, ce sont les parties à la table de négociation qui influencent le plus l'impartition dans les milieux syndiqués. Dans la pratique, il existe un large éventail de dispositions sur lesquelles les parties peuvent se mettre d'accord, et l'étude approfondie de toutes ces dispositions exige un cadre d'analyse exhaustif. L'impartition peut être totalement permise ou totalement interdite, ce qui constitue les deux extrêmes du continuum. Des dispositions intermédiaires permettent ou limitent généralement l'impartition dans certaines conditions, selon le point de vue adopté. Par exemple, Sack et Poskanzer (2001), distinguent les dispositions prévoyant « une interdiction assortie d'exceptions » de celles « restreignant l'impartition ». Ces conditions traitent généralement de l'un ou de plusieurs des aspects suivants : *Quel* genre de travail peut être imparti? *Quand* l'impartition peut-elle être utilisée? *Qui* peut être le fournisseur? *Comment* un contrat peut-il être octroyé à l'extérieur? Quelles sont les *conséquences* de l'impartition?

La première question a trait à la nature du travail qui peut être imparti : par exemple, des travaux de construction, des travaux d'entretien majeurs, le travail de production, des travaux présentement ou habituellement réalisés par les employés à l'interne. La seconde question se rapporte aux circonstances permettant l'impartition : les situations d'urgence; une période de pointe ou une production urgente; la non-disponibilité du personnel, de compétences, d'installations ou d'équipement dans l'établissement; l'installation, l'entretien et la réparation; les travaux liés à la garantie effectués par le vendeur ou le fournisseur de l'équipement, etc. Il faut aussi déterminer à qui l'employeur souhaite confier le travail en sous-traitance. Certaines conventions stipulent que le travail ne peut être sous-traité qu'à un entrepreneur qui emploie des membres du même syndicat ou qui est déjà assujetti à une convention collective[3]; ou encore à un entrepreneur qui accorde le même niveau de salaires et d'avantages sociaux à ses employés. La quatrième question est liée aux procédures que doit suivre un employeur avant de recourir à l'impartition. Dans certains cas, un préavis, une consultation ou même une approbation du syndicat sont nécessaires. Bien que cette mesure soit peu fréquente, un comité bipartite peut être formé afin d'examiner des solutions de rechange à l'impartition ou encore revoir le travail déjà imparti et peut-être le rapatrier à l'interne (Sack et Poskanzer, 2001). Enfin, tel que mentionné plus haut, les effets de l'impartition sur les membres de l'unité de négociation préoccupent les syndicats au plus haut point. Souvent, l'impartition ne sera permise que si elle n'entraîne pas de mises à pied, de modifications des conditions d'emploi, de perte d'heures de travail ou de salaire, le non-rappel au travail d'employés mis à pied, etc.

Les conventions collectives contenant des dispositions relatives à l'impartition n'abordent pas nécessairement toutes ces questions. Seul un petit nombre de conventions peuvent être classifiées sous l'un des deux pôles extrêmes du continuum (impartition totalement permise ou totalement interdite). La classification de ces dispositions n'est donc pas une tâche facile car une même convention collective peut contenir des combinaisons de plusieurs conditions qui ne sont pas mutuellement exclusives.

[3] Une disposition semblable, utilisée surtout dans l'industrie de la construction où les employés peuvent refuser de travailler aux côtés de travailleurs non syndiqués, est appelée clause de non-affiliation.

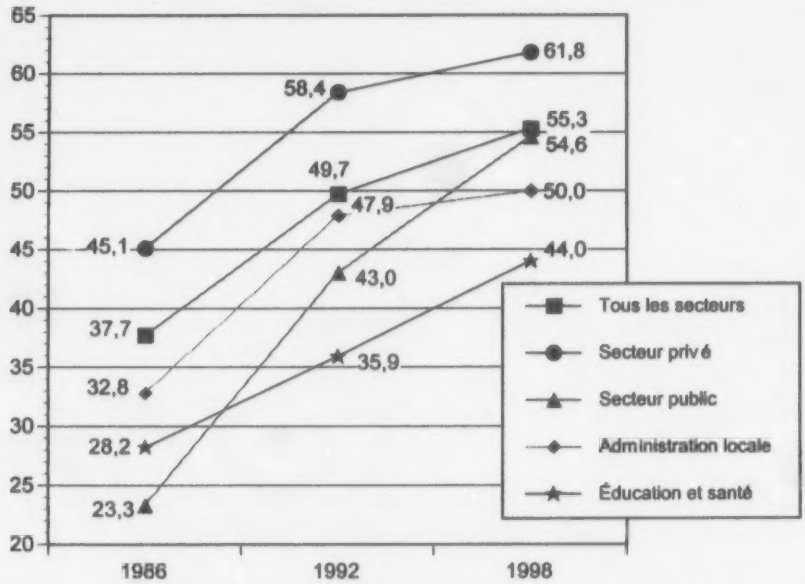
L'examen des facteurs contextuels et des motivations patronales-syndicales qui influent sur l'impartition et sur les dispositions s'y rapportant dans les contrats de travail conduit à trois hypothèses. Premièrement, l'inquiétude grandissante des deux parties au sujet de l'impartition, au cours des dernières années, devrait se traduire par l'augmentation des dispositions dans les conventions collectives. Deuxièmement, de telles dispositions devraient être plus importantes dans le secteur public en raison de plus fortes pressions que dans le secteur privé. Enfin, étant donné la diversité des contextes sectoriels et des motifs favorisant l'impartition, les dispositions adoptées devraient suivre une tendance précise : les différentes motivations devraient se traduire par différentes dispositions adaptées à des situations tout aussi différentes. Afin de vérifier nos trois hypothèses, il nous faut examiner les tendances historiques, tant sous l'angle de l'existence de dispositions relatives à l'impartition que de leur nature. Seules des données secondaires provenant d'une source publique peuvent fournir une telle information.

Les données et la méthodologie

Les données utilisées pour la présente étude ont été obtenues auprès de la bibliothèque des conventions collectives, tenue à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail de Développement des ressources humaines Canada. La Direction suit de près et analyse des milliers de conventions collectives dans tous les secteurs. Il est important de noter que le processus de compilation des données a fait l'objet de modifications récentes. Cette base de données comprenait auparavant toutes les conventions collectives visant 500 employés ou plus dans les secteurs de compétence provinciale et celles visant 200 employés ou plus dans les secteurs de compétence fédérale. Des données décrivant l'évolution des dispositions relatives à l'impartition (échantillons représentatifs de 1986, 1992 et 1998) ont été extraites de cette base de données. En janvier 2000, un changement majeur a été apporté lorsque la Direction a décidé de remplacer la méthode du recensement par une méthode de sondage stratifié

Graphique 1

Dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives au Canada (Pourcentage des conventions collectives)



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, base de données CAIRS, septembre 2001. (N=1 016 en 1986; 1 200 en 1992; et 1 038 en 1998)

(Roy, 2000). Cette décision a eu deux effets sur la base de données. Premièrement, la Direction assure maintenant le suivi d'un échantillon stratifié d'unités de négociation comptant entre 100 et 499 employés; deuxièmement, les conventions visant entre 500 et 1999 employés sont maintenant échantillonnées au lieu d'être toutes recensées. De nombreuses dispositions dont celles concernant l'impartition sont à présent codifiées de manière plus détaillée (Plante, 2001). Ces données détaillées et récentes (novembre 2001) sont présentées ici.

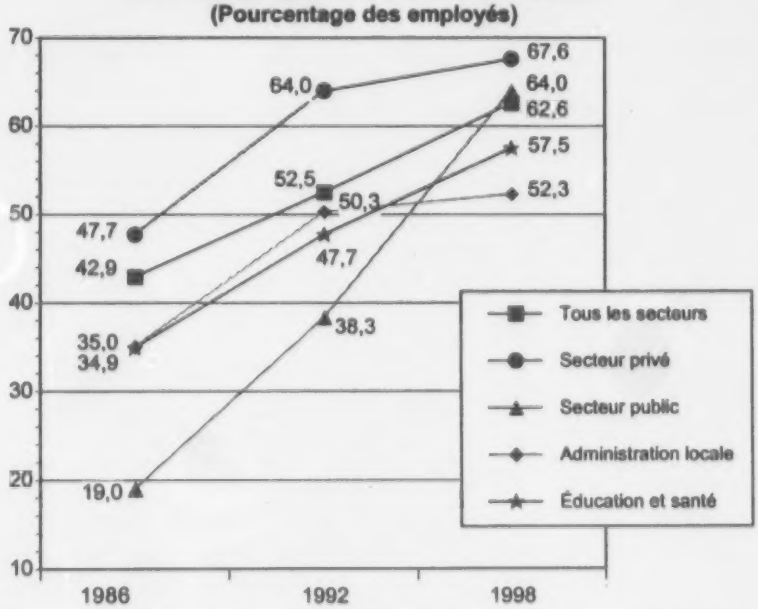
Les données transversales des années 1986, 1992 et 1998 contiennent de l'information intéressante, mais quelque peu limitée sur la présence de telles dispositions dans les conventions collectives. Afin de compléter nos données, celles publiées en 1985 ont été comparées aux données de 2001. Même si ces données n'ont pas été réunies exactement de la même façon, elles contiennent des renseignements supplémentaires pour étayer notre analyse de tendances. Les données présentées concernent quatre secteurs : le secteur privé (secteur privé, secteur fédéral, services publics et compagnies de téléphone), le secteur public (administrations provinciales et fédérale), le secteur de l'administration locale et celui de la santé et de l'éducation.

Les résultats

Les graphiques 1 et 2 illustrent respectivement l'évolution des conventions collectives canadiennes entre 1986 et 1998 qui contiennent une disposition relative à l'impartition et la progression des effectifs visés par ces conventions. La tendance générale est une augmentation des dispositions relatives à l'impartition qui figuraient dans 37,7 % des conventions collectives en 1986, et que l'on retrouve dans 55,3 % des conventions en 1998. Le pourcentage d'employés concernés par ces dispositions augmente également et passe de 42,9 % en 1986 à 62,6 % en 1998.

Graphique 2

Dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives au Canada (Pourcentage des employés)



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, base de données CAIRS, septembre 2001. (N=2 037 700 en 1986; 2 454 940 en 1992; et 2 178 411 en 1998)

C'est dans le secteur public que l'on observe proportionnellement la plus forte hausse. Dans ce secteur, le pourcentage de conventions collectives contenant des dispositions relatives à l'impartition a plus que doublé et passe de 23,3 % à 54,6 %, alors que le nombre d'employés visés triple passant de 19 à 64 % des employés. Ces chiffres révèlent également que ce sont les conventions collectives du secteur privé qui, proportionnellement, comptent le plus grand nombre de dispositions relatives à l'impartition et le plus grand nombre d'employés visés (61,8 % et 67,6 % respectivement en 1998). La tendance observée dans le secteur de l'éducation et de la santé est une hausse constante, mais pas aussi marquée que dans le secteur public. Enfin, dans le secteur de l'administration locale, la croissance des dispositions relatives à l'impartition a été plus importante dans la première moitié de la période (1986-1992).

Dans les graphiques 3 et 4, les chiffres de 1985 et de 2001 correspondant aux différents types de dispositions relatives à l'impartition sont présentés côte à côte. En dépit des limites de la comparaison effectuée, dues principalement aux dissimilitudes des populations et des méthodes de codification entre ces deux échantillons représentatifs, ces chiffres mettent en lumière les restrictions effectives à la sous-traitance. Premièrement, les dispositions les plus fréquentes au cours de ces deux années sont celles autorisant l'impartition à condition qu'elle n'engendre pas de mises à pied chez les membres de l'unité de négociation. Deuxièmement, l'interdiction complète de recourir à l'impartition reste un phénomène marginal. Troisièmement, l'impartition permise à un sous-traitant syndiqué ou assujetti à la convention semble avoir gagné du terrain au cours de la période étudiée, mais les données confirmant cette tendance restent limitées.

Les données pour l'année 2001 révèlent des tendances des plus significatives. Il semble qu'une forte proportion de l'échantillon, près de 40 %, exige que le syndicat soit préalablement avisé. Il s'agit de la deuxième disposition en importance en termes de pourcentage de conventions collectives et d'employés visés après la disposition relative aux mises à pied. De plus, la tendance générale, qui reste à confirmer, semble être que ce sont des conventions collectives importantes (celles qui touchent davantage de travailleurs) qui contiennent des clauses de préavis du syndicat et de « prohibition des mises à pied ». Les conventions moins importantes stipulent que l'impartition est permise lorsque l'entreprise ne dispose pas d'équipement requis ou d'employés qualifiés quand toutes les conditions à la sous-traitance sont remplies. Enfin, même si l'interdiction totale de l'impartition est rare – une telle clause n'existe que dans 3,0 % des conventions collectives et ne touche qu'un peu plus de 5,0 % des employés – elle figure surtout dans les conventions signées par les grandes unités de négociation.

Analyse

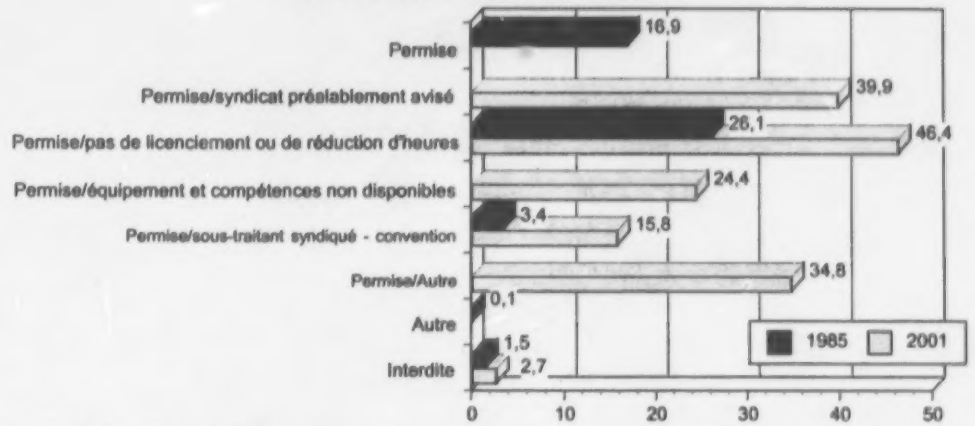
La tendance dans la population étudiée est qu'il y a de moins en moins de conventions collectives qui ne traitent pas de sous-traitance. Cela montre que la sous-traitance a été une préoccupation grandissante pour les parties au cours de la période étudiée. Le contexte économique de l'époque a incité les employeurs à s'intéresser davantage à l'impartition perçue comme moyen de restructuration de l'entreprise, ce qui incidemment a causé des inquiétudes aux syndicats quant aux emplois de leurs membres.

Cette tendance est particulièrement évidente dans le secteur public. Ces dernières années, le nouveau contexte émergeant dans le secteur public au cours des dernières années a largement contribué à l'inquiétude engendrée par l'impartition. Ouvertement ou discrètement, de nombreux gouvernements au Canada ont inscrit l'impartition ou la privatisation à leur programme pour faire face aux problèmes du déficit et de la dette publique. Même s'il est dans le plus grand intérêt du syndicat de faire adopter des clauses limitant l'impartition, l'employeur, dans le secteur public et dans les autres secteurs, peut obtenir des concessions de la part du syndicat à propos d'autres conditions de travail, lorsqu'il accepte que ce genre de disposition figure dans la convention collective.

L'impartion semble avoir été une grande préoccupation dans les autres secteurs mais pas autant que dans le secteur public. Dans ces secteurs, la tendance à inclure des dispositions de sous-traitance dans les grandes conventions collectives semble constante mais moins brusque, peut-être parce que le nombre maximal de conventions collectives pouvant comporter une clause sur l'impartition est presque atteint. Par exemple, les conventions collectives des policiers et des pompiers dans le secteur municipal et celles des enseignants et enseignantes, dans le secteur de l'éducation, ne contiennent presque jamais de disposition relative à la sous-traitance.

Graphique 3

Types de restrictions imposées par les dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives au Canada (Pourcentage des conventions collectives)



Nota : Les catégories de classification des clauses sur l'impartition ont été modifiées entre 1985 et 2001. Dans certaines catégories, seules les données de1985 ou de 2001 sont disponibles.

Sources :

Données de 1985 - Travail Canada, juillet 1985. Dispositions des grandes conventions collectives des unités de négociation visant 500 employés ou plus, dans toutes les industries (sauf la construction). Les éléments peuvent être additionnés. (N=960)

Données de 2001 - Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, base de données CAIRS, novembre 2001. Les conventions collectives des unités de négociation visant 100 employés ou plus, dans toutes les industries. Les éléments ne peuvent être additionnés parce qu'ils ne sont pas absolument exclusifs (sauf dans la catégorie interdite. (N=632)

En ce qui concerne le débat public sur ces questions, nous faisons face à plusieurs paradoxes. Le secteur privé compte le plus grand nombre de clauses sur l'impartition, sans pour autant préoccuper les commentateurs du secteur public. Toutefois, ce sont les secteurs de la santé et de l'éducation qui alimentent le plus les débats alors que leurs conventions collectives comportent modérément des clauses de sous-traitance.

L'impartition est un aspect crucial des relations syndicales-patronales dont l'évolution et les tendances méritent d'être analysées de près. Cela semble aller de soi mais pour comprendre ce fait évident en le situant dans un contexte approprié, deux autres facteurs doivent être pris en compte.

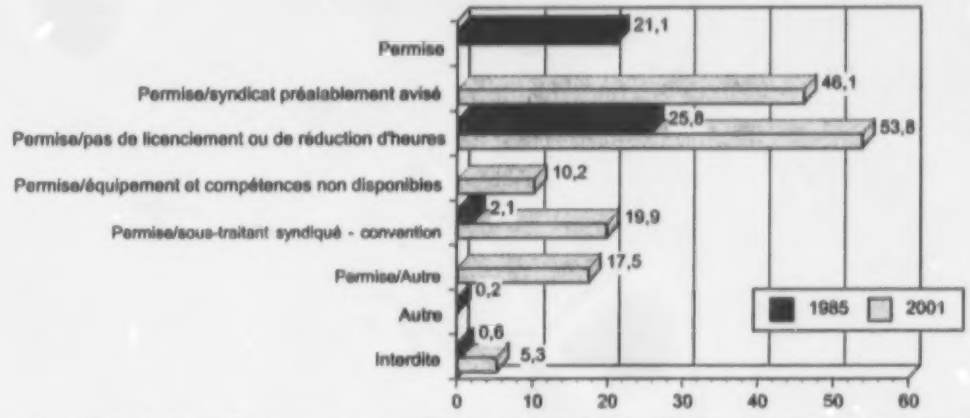
Premièrement, contrairement à la rhétorique et aux attentes syndicales traditionnelles, la motivation des employeurs pour recourir à l'impartition ne se limite pas au simple facteur coût. Dans la nouvelle économie – secteur privé et secteur public réunis – les gestionnaires doivent parfois tenir compte de multiples facteurs lorsqu'ils décident d'opter pour l'impartition, notamment la capacité de production, la technologie, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'environnement d'affaires. Leurs motivations ne se résument pas à une attitude antisyndicale.

Deuxièmement, étant donné que la motivation n'est ni simple ni unidimensionnelle, les résultats en termes de clauses de sous-traitance diffèrent, comme le montrent les tableaux. Les problèmes sont multiples, les solutions aussi. Les parties ont négocié un éventail de dispositions dans les conventions collectives et les choix seront probablement plus affirmés et plus divergents dans les années à venir.

Quoique préliminaire, notre analyse des tendances confirme la diversité des résultats dans la base de données sur les conventions collectives. Les changements récents apportés à la méthodologie d'enquête permettront dorénavant aux chercheurs d'observer plus efficacement, et de manière plus subtile et nuancée, la suite des événements.

Graphique 4

Types de restrictions imposées par les dispositions relatives à l'impartion dans les conventions collectives au Canada (Pourcentage des employés)



Nota : Les catégories de classification des clauses sur l'impartition ont été modifiées entre 1985 et 2001. Dans certaines catégories, seules les données de 1985 ou de 2001 sont disponibles.

Sources :

Données de 85 - Travail Canada, juillet 1985. Dispositions des grandes conventions collectives des unités de négociation visant 500 employés ou plus, dans toutes les industries (sauf la construction). Les éléments peuvent être additionnés. (N=960)

Données de 2001 - Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, base de données CAIRS, novembre 2001. Les conventions collectives des unités de négociation visant 100 employés ou plus, dans toutes les industries. Les éléments ne peuvent être additionnés parce qu'ils ne sont pas absolument exclusifs (sauf dans la catégorie interdite). (N=1 097 469)

Bibliographie

ABRAHAM, K. G., et S. K. Taylor. « Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence », *Journal of Labour Economics*, nº 14, 1996, p. 394-424.

ADAMS, G. W. *Canadian Labour Law*, 2e éd., Aurora, Canada Law Book Inc., 2001.

BELMAN, D., M. Gunderson et D. Hyatt (éd). « Public Sector Employment Relations in Transition », *Public Sector Employment in a Time of Transition*, Madison, Industrial Relations Research Association Series, Université du Wisconsin, 1996, p. 1-20.

BENSON, J. et N. Ieronimo. « Outsourcing Decisions: Evidence from Australia-based Enterprises », *International Labour Review*, nº 135, 1996, p. 59-73.

BROWN, D. « Quebec employers angry over labour code: government keeps strict limits on outsourcing », *Canadian HR Reporter*, 13 août 2001.

CAPRILE, M. et C. Llorens. *Outsourcing and industrial relations in motor manufacturing*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

CORRY, D. J. *Collective Bargaining and Agreement: Collective Agreement Annotated*, Aurora, Canada Law Book Inc., 2000.

DEAVERS, K. L. « Outsourcing: a Corporate Competitiveness Strategy, Not a Search for Low Wages », *Journal of Labor Research*, nº 18, 1997, p. 503-519.

GILES, A., et A. Starkman. « The Collective Agreement », dans M. Gunderson, A. Ponak et D. Gottlieb Taras (éd), *Union-Management Relations in Canada*, 4e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 272-313.

GRAHAM, K. A. « Collective Bargaining in the Municipal Sector », dans G. Swimmer et M. Thompson (éd.), *Public Sector Collective Bargaining in Canada, Kingston*, IRC Press, 1995, p. 180-200.

GRAY, G. R., D. W. Myers et P. S. Myers. « Cooperative provisions in labor agreements: a new paradigm? », *Monthly Labor Review*, janvier 1999, p. 29-45.

HALLEY, A. *Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadienne : une comparaison de quatre grandes régions du pays, Montréal*, École des Hautes Études Commerciales, 2000, Cahier de recherche 00-10.

HARRISON, B., et M. R. Kelley. « Outsourcing and the search for "flexibility" », *Work, Employment & Society*, nº 7, 1993, p. 213-235.

HOLMES, J. « The Organization and Locational Structure of Production Subcontracting », dans A. Scott et M. Storper (éd.), *Production, Work, Territory*. Boston, Allen and Unwin, 1986, p. 80-106.

HIRSCH, W. Z. et E. Osborne. « Privatization of Government Services: Pressure-Group Resistance and Service Transparency », *Journal of Labor Research*, nº 21, 2000, p. 315-326.

LEVIN, D. « Low Involvement Work Practices and Business Performance », dans P.B. Voos (éd.). *Proceedings of the 53rd Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, Nouvelle Orléans, janvier 5-7, p. 275-292.

LISPETT, B. and M. Reesor. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Développement des ressources humaines, Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, document de travail W-97-10 E, 1997.

MAINVILLE D., et C. Olineck. « Rétrospective du mouvement syndical au Canada », supplément paru dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 11, nº 2, été 1999.

MILLAN L. « Controversial Reforms to Quebec's Labour Code in Limbo », *Canadian HR Reporter*, 23 avril 2001.

MIREAULT, R., J. Bernier et L. Bessette. *Rapport du groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail*, 1997.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *L'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux*, document de travail préparé en prévision de la réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, Genève, OIT, Programme des réunions sectorielles, 2001a.

_____. *Conclusions de réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux*, Genève, OIT, Programme des réunions sectorielles, 2001b.

OSTERMAN, P. *Securing Prosperity—The American Labor Market: How It Has Changed and What To Do About It*, Princeton University Press, 1999.

PERRY, C. R. « Outsourcing and Union Power », *Journal of Labor Research*, nº 18, 1997, p. 521-534.

PLANTE, T. « Aperçu des changements des dispositions particulières des conventions collectives », *Gazette du travail*, vol. 4 nº 3, automne 2001, p. 28-29.

REES, G., et S. Fielder. « The Services Economy, Subcontracting and the New Employment Relations: Contract Catering and Cleaning », *Work, Employment & Society*, nº 6, 1992, p. 347-368.

ROSE, J. B. « From Softball to Hardball: The Transition in Labour-Management Relations in the Ontario Public Service », dans G. Swimmer (éd.), *Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring*, Don Mills, Oxford University Press, 2001.

ROY, J.-C. « Renseignements sur les conventions collectives : du recensement à l'échantillon », *Gazette du travail*, vol. 3 nº 2, été 2000, p. 13-20.

SACK J., et E. Poskanzer. *Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada*, 3e éd., Lancaster House, 2001.

SCLAR, E. D. *You Don't Always Get What You Pay For: The Economics of Privatization*, Ithaca, Cornell University Press, 2000.

SHARPE, M. « Outsourcing, Organizational Competitiveness, and Work », *Journal of Labor Research*, nº 18, 1997, p. 535-549.

SWIMMER G. (éd.). « Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring An Overview », dans *Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring*, Don Mills, Oxford University Press, 2001, p. 1-35.

SWIMMER, G., et M. Thompson (éd.). « Collective Bargaining in the Public Sector: An Introduction », dans *Public Sector Collective Bargaining in Canada*, Kingston, IRC Press, 1995, p. 1-19.

THOMPSON, M. « The Industrial Relations Effects of Privatization: Evidence from Canada », dans G. Swimmer et M. Thompson (éd.), *Public Sector Collective Bargaining in Canada*, Kingston, IRC Press, 1995, p. 164-179.

VERMA, A., et R. Chaykowski (éd.). *Contract and Commitment: Employment Relations in the New Economy*, Kingston, Ont., Queen's IRC Press, 1999.

VERMA, A., et Z. Lonti. *Changing Government Worplaces*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Human Resources in Government Series, Document de recherche no 11, mai 2001.

WALSH, A. « Privatization: Implications for Public Management », *IPA Report*, New York, Institute of Public Adminsitration, printemps 1996.

WARRIAN, P. *Hard Bargain: Transforming Public Sector Labour-Management Relations*, Toronto, McGilligan Books, 1996.

WHELAN, R. K. « Public Administration-The State of the Discipline: A View from the Urban and Local Management Literature », *Public Administration Quarterly*, nº 23, 1999, p. 46-64.

YOUNG, F. J. L. *The Contracting-out of Work: Canadian and U.S.A. Industrial Relations Experience*, Kingston, Industrial Relation Centre, Queen's University, Research Series no 1, 1964.

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est **http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca**

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas disponibles publiés dans la *Gazette du travail*;
  - calendrier des *principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation*;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL : UN PROBLÈME CROISSANT

Lisa Meiser
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Claudette Bradshaw, ministre du Travail
Warren Edmondson, sous-ministre adjoint

Les 29 et 30 novembre 2001, la ministre fédérale du Travail, M^me^ Claudette Bradshaw, et le ministre du Travail du Québec, M. Jean Rochon, ont été les hôtes conjoints d'une conférence trinationale sur la violence en milieu de travail.

Plus de 200 délégués ont assisté à la conférence qui s'est déroulée à Montréal. Des experts du Canada, des États-Unis et du Mexique ont mis en commun leurs connaissances et leur expérience afin de faire la lumière sur les causes de la violence croissante au travail en Amérique du Nord, et de trouver des solutions.

À l'ouverture de la séance, la ministre fédérale a accueilli chaleureusement les délégués au nom du gouvernement du Canada. « Votre présence à Montréal montre bien la volonté de nos trois pays de coopérer en vue d'améliorer les conditions de travail et de prévenir la violence au travail », a expliqué la ministre Bradshaw. « La violence en milieu de travail a commencé à susciter des inquiétudes en Amérique du Nord dans les années 90, mais malgré une sensibilisation accrue, ce problème continue de causer des accidents et des décès. C'est une situation inacceptable. Personne ne devrait avoir peur d'aller au travail ».

La formule adoptée à la conférence était la suivante : après l'exposé de chaque conférencier, les délégués participaient à une table ronde et présentaient leurs idées dans le cadre de discussions animées par des modérateurs.

Le conférencier principal, M. Vittorio Di Martino, auteur du rapport de l'Organisation internationale du Travail intitulé *La violence au travail*, a commencé son exposé en précisant que la violence au travail est non seulement physique, mais aussi psychologique. Il a indiqué que, quelque soit sa forme, la violence en milieu de travail génère la peur, le stress et l'anxiété, qui sont néfastes pour l'employé et, au bout du compte, pour l'organisation.

Au cours des discussions et des exposés, les experts ont souligné l'importance de reconnaître les petits actes de violence répétés. Pris séparément, ces actes semblent anodins, mais une fois regroupés, ils peuvent entraîner des conséquences négatives durables pour la santé et la sécurité des intéressés.

Selon les données, il n'existe pas une définition unique reconnue de la violence en milieu de travail – il y a tout un éventail de facteurs de risque. Pour cette raison, il est difficile d'élaborer des stratégies de

prévention : il n'y a pas de solution unique au problème. En outre, les participants ont fait remarquer qu'il faudra recueillir beaucoup plus de données avant de faire accepter l'idée que l'établissement d'un programme de prévention de la violence au travail permettrait de réaliser des économies.

Les participants ont également indiqué que le danger varie considérablement selon le secteur d'activité et la profession; les emplois d'infirmière, de concierge et de chauffeur de taxi figurent parmi les plus risqués.

Même s'il est difficile de les chiffrer, les coûts et les effets de la violence au travail font partie de la réalité. La violence au travail n'a ni disparu ni diminué; elle s'est plutôt aggravée et a pris de l'ampleur dans le monde entier. Les gouvernements du Canada, des États-Unis et du Mexique continueront de collaborer en vue d'accroître la sécurité et la santé en milieu de travail.

La conférence, qui a beaucoup retenu l'attention des médias, a été organisée par les gouvernements du Canada, des États-Unis et du Mexique, dans le cadre du Programme de travail coopératif établi conformément à l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail. Cet accord, qui est entré en vigueur le 1er janvier 1994, donne lieu à des activités de coopération dans des dossiers d'intérêt commun. L'Accord de coopération dans le domaine du travail et l'Accord de coopération environnementale complètent l'Accord de libre-échange nord-américain.

Les neufs étapes visant à élaborer un programme de prévention de la violence au travail

1. Cerner les risques spécifiques de violence au travail au sein de l'organisation en effectuant une analyse détaillée des risques.
2. Rédiger une politique de prévention de la violence au travail qui concrétise l'engagement de la direction en matière de prévention de la violence, et contient des exemples de comportements et de conditions de travail inacceptables ainsi que des conséquences et des mesures correctives.
3. Prendre des mesures spécifiques pour éliminer ou réduire les risques. En ayant comme point de départ les principes de base de l'hygiène industrielle, il est possible de prévenir le problème en s'appuyant sur des pratiques administratives (p. ex., l'établissement d'une politique), la conception du lieu de travail (aménagement des locaux) et des pratiques particulières de travail (procédure pour la manipulation de l'argent).
4. Établir des procédures de rapport et d'enquête sur les actes de violence.
5. Établir un plan d'urgence énonçant de façon claire et précise la marche à suivre en cas d'incident grave.
6. Acquérir les ressources et les moyens pour offrir un soutien aux victimes, y compris des services de consultation formels ou informels, des conseils juridiques ou des congés.
7. Effectuer un suivi pour tout incident qui s'est produit.
8. Fournir de l'information et former les employés sur la politique et les procédures relatives à la prévention de la violence au travail.
9. Passer le programme de prévention en revue chaque année, ou plus souvent s'il se produit un changement important dans le milieu de travail.

Jessie Callaghan
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

TEMPS DIFFICILES POUR LES SYNDICATS : NADIR OU ÈRE NOUVELLE?

Roy J. Adams
McMaster University

Le néo-libéralisme est hostile aux syndicats

L'ère néolibérale, qui a fait son apparition au début des années 1980, a considérablement affaibli l'influence économique et politique des syndicats dans le monde. Les syndicats ayant surmonté bien des obstacles auparavant, aussi pensait-on au début qu'ils reviendraient en force. Cependant, après deux décennies difficiles, certains chercheurs commencent à se demander s'il ne s'agit pas de l'amorce d'une nouvelle ère pour le mouvement syndical plutôt qu'une baisse dans la variation cyclique des syndicats.

Le mouvement syndical américain a été particulièrement touché

Les syndicats américains sont parmi ceux qui ont été les plus durement frappés car, contrairement aux autres syndicats ailleurs dans le monde, leur déclin a commencé dès les années 50. L'érosion syndicale qui s'était plus ou moins stabilisée vers les années 70 a de nouveau enregistré une diminution constante du nombre d'adhérents au cours des deux dernières décennies. Une étude récente, menée par Henry Farber et Bruce Western (2001) de Princeton University, indique que le taux de syndicalisation au sein du secteur privé américain est inférieur à 8,0 % et que, vu les pourcentages actuels, il ne se stabilisera pas avant de tomber à 2,0 %. À ce taux, le mouvement syndical ne pourra pas constituer un partenaire social important, mais tout au plus un groupe d'intérêt marginal.

Quelles sont les chances du mouvement syndical de se raviver aux États-Unis? C'est d'ailleurs l'objet du livre intitulé *Rekindling the Movement, Labor's Quest for Relevance in the 21st Century* (Turner, Katz, Hurd et collaborateurs, 2001)[1]. En 1995, John Sweeney a mené à la victoire un groupe protestataire du parti « New Voice » dans une élection contestée pour la direction de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (FAT-COI), la seule fédération syndicale américaine d'importance. La plate-forme lançait un appel pour « une injection massive de ressources et d'énergie supplémentaires pour pouvoir s'organiser et mener des actions politiques ». Le but du livre était d'examiner « les efforts de revitalisation » déployés par les syndicats.

Le livre porte, entre autres, sur l'évaluation de la campagne « Union Cities » de la FAT-COI et sur les répercussions de l'AFL-CIO Organizing Institute. Cette campagne visait à revigorer la syndicalisation avec le concours des confédérations des syndicats locaux d'un ou plusieurs comtés. On a demandé aux confédérations de faire de la syndicalisation leur priorité, de se mobiliser contre des employeurs hostiles aux syndicats, de former des alliances communautaires et de convaincre les conseils municipaux d'adopter des résolutions en faveur de la syndicalisation. Les confédérations devaient encourager tous les syndicats « à accroître le nombre de leurs adhérents pour atteindre un taux de croissance de 3,0 % » dans leur sphère de compétence d'ici l'année 2000. Ont-elles réussi? Jill Kriesky indique que, « plus d'un quart des conseils actifs se sont formellement engagés dans cet effort, et de nombreux autres conseils, de différentes tailles, leur emboîtent le pas ». Malheureusement, l'auteure ne cherchait pas dans le cadre de son étude « à examiner de façon systématique et exhaustive la contribution des efforts de mobilisation et de syndicalisation envers la réalisation des objectifs du mouvement syndical », et conclut, toutefois, qu'une telle évaluation est « impérative ».

L'AFL-CIO's Organizing Institute, qui a été fondé en 1989 bien avant l'arrivée au pouvoir du régime de Sweeney, avait pour but de former un noyau d'organisateurs syndicaux compétents, énergiques et engagés. En dépit de la chute du

[1] Autres collaborateurs : Kate Bronfenbrenner, Gary Chaison, Dorothy Sue Cobble, Lance Compa, Bill Fletcher, Amy Foerster, Charles Heckscher, Paul Johnston, Tom Juravich, Jill Kriesky, Ruth Milkman, Eric Parker, Joel Rogers, James Shoch, Kent Wong.

nombre d'adhérents depuis les années 50, la réponse du mouvement syndical américain a été peu soutenue. Un dirigeant syndical, interviewé par Amy Foerster, a laissé entendre qu'avant la création de l'Institut, la syndicalisation était « le point de chute ou le tremplin vers quelque chose de mieux ». L'institut visait à changer cette situation et, selon Foerster, son programme « a été très efficace ». En effet, de 25 diplômés en 1989, il est passé à l'heure actuelle à « une centaine de diplômés par an ». Il atteindrait des milliers par an si on incluait en outre les diplômés d'une autre initiative, Union Summer, dont le but était de recruter des étudiants et des activistes universitaires dans un programme d'été de trois semaines. Foerster constate toutefois que plusieurs diplômés de l'Institut, qui occupent maintenant des postes au sein du mouvement syndical, sont découragés par la bureaucratie traditionnelle des syndicats. L'un d'entre eux a commenté tristement : « Je ne pense pas que ces institutions veuillent changer ».

Le livre contient également des chapitres sur les nouvelles formes possibles de structure syndicale, telles que les syndicalismes professionnel et associationnel qui ne visent pas des travailleurs ayant des emplois stables. Le livre traite aussi d'autres initiatives, notamment des efforts déployés récemment pour syndicaliser les immigrants, du lancement des campagnes de négociations coordonnées, des projets de formation et d'emploi sectoriels, et des possibilités de fusions syndicales pour faciliter le renouvellement des syndicats. Deux chapitres portent sur les tentatives des syndicats visant à influencer la politique commerciale des États-Unis. Le livre fait état d'autres démarches récentes des syndicats, sans toutefois les approfondir. Il s'agit d'interventions qui consistent à se joindre aux organismes locaux pour inciter les gouvernements municipaux à appuyer la notion du minimum vital pour tous les travailleurs, à disséminer des syndicalistes activistes qui acceptent des emplois au sein de sociétés non-syndiquées dans le but précis d'organiser les travailleurs de l'intérieur; à négocier avec les grands organismes multiusines des promesses de « neutralité » concernant la syndicalisation des endroits non syndicalisés; à appliquer la méthode d'accréditation par « vérification des cartes », exerçant ainsi des pressions sur des entreprises pour qu'elles reconnaissent « de leur plein gré » un syndicat majoritairement soutenu par un groupe homogène de travailleurs.

Le facteur immigration

Dans son œuvre, *Immigration and American Unionism,* Vernon Briggs (2001) présente une autre voie que les syndicats doivent emprunter pour contrer leur déclin. Non seulement Briggs y décrit en détail l'opposition historique des syndicats américains à l'immigration, mais il reproche également à la FAT-COI d'adopter officiellement une résolution politique en faveur de l'immigration en « faisant passer les intérêts des immigrants illégaux avant les intérêts prioritaires des travailleurs américains ». Dans ce livre qui ne manque pas de susciter la controverse, l'auteur affirme qu'une grande partie des difficultés actuelles des syndicats américains proviennent de l'afflux important depuis les années 70 d'immigrants sans instruction, sans qualification et souvent illégaux. Il établit l'existence d'un rapport inverse entre l'immigration et la syndicalisation et démontre que les disparités de revenu, qui ont augmenté récemment, sont dues, dans une bonne proportion, à l'afflux récent des immigrants. Il propose alors de rétrécir le bassin des travailleurs à faible salaire en partie « en éliminant toutes les catégories d'admission d'immigrants à titre de membre de la famille élargie » et en interdisant l'entrée des travailleurs sans diplôme d'études secondaires. On repassera pour la solidarité mondiale des travailleurs.

La situation au Canada n'est guère meilleure

Étant donné que le mouvement syndical canadien semble être en meilleure posture que celui des États-Unis, les américains se sont tournés ces dernières années vers le Canada pour obtenir des conseils sur la façon de se remettre sur pied. Cependant, selon une perspective internationale, la situation canadienne n'est guère meilleure que celle des États-Unis. Bien que le secteur public canadien ait des niveaux de représentation syndicale comparables à ceux des autres importantes démocraties, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est bien au-dessous de la norme internationale. En effet, tout en étant plus élevé que le taux des États-Unis, il reste de loin inférieur aux niveaux qui prévalent en Europe continentale. Par ailleurs, il va en diminuant depuis des décennies et ne montre aucun signe de reprise. Selon les données recueillies par Statistique Canada en 2002, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est passé de 18,7 % à 18,1 % durant la première moitié de 2001.

Les syndicats canadiens n'ont pas vraiment eu l'occasion ces derniers temps d'élaborer sérieusement de nouvelles stratégies importantes en vue du renouvellement syndical. Ils se sont plutôt

employés à contrer les initiatives gouvernementales de réduction budgétaire, de privatisation et d'allègement des contraintes imposées aux entreprises.

Nouveau Parti démocratique et mouvement syndical : un lien à l'épreuve

Il s'est avéré qu'il était difficile non seulement de traiter avec des gouvernements de droite mais aussi de compter sur l'allié traditionnel des syndicats, le Nouveau Parti démocratique. Déjà au début de 2002, le Parti démocratique et le mouvement des syndicats se sont engagés dans un processus destiné à reconsidérer leurs relations de longue date. Certaines factions au sein du Parti et du mouvement syndical insistaient sur une rupture totale, chaque entité agissant de façon indépendante à l'avenir; d'autres, par contre, préconisaient un lien renouvelé entre le Nouveau Parti démocratique et les syndicats.

Plusieurs dirigeants syndicaux ont été scandalisés par la politique du gouvernement de Bob Rae en Ontario au début des années 90 alors que d'autres se disaient insatisfaits des réalisations du Nouveau Parti démocratique fédéral. Néanmoins, à long terme, le lien entre le parti et le mouvement syndical a sûrement été à l'avantage des syndicats. Dans les années 60, quand cette alliance a été formée, le taux de syndicalisation était presque identique au Canada et aux États-Unis. Or, de nos jours, le taux canadien est à peu près le double de celui des États-Unis, un écart qui est constant au sein de plusieurs secteurs d'activité.

L'une des principales raisons des différences d'évolution réside certainement dans les politiques gouvernementales. Au cours des dernières années, plusieurs gouvernements canadiens ont adopté des lois que les syndicats ont jugées contraires à leurs intérêts. Néanmoins, à long terme, les modifications apportées au droit du travail ont été beaucoup plus favorables au Canada qu'aux États-Unis. Bien qu'on ne puisse pas entièrement attribuer ce déroulement de la situation aux relations entre le Nouveau Parti démocratique et les syndicats, il ne fait aucun doute que les pressions exercées par le Parti en faveur des innovations telles que l'arbitrage de la première convention, la prescription légale de la formule Rand, des sanctions sévères à l'endroit des employeurs qui enfreignent la loi et l'interdiction du recours aux briseurs de grève dans certaines sphères de compétence, ont revêtu une grande importance. Les mouvements syndicaux sans alliés politiques sûrs fonctionnent rarement aussi bien que ceux qui entretiennent des relations solides avec un parti politique[2].

Les syndicats européens connaissent aussi des problèmes

Bien que les syndicats en Europe soient en meilleure position que ceux en Amérique du Nord, ils ont également éprouvé de graves difficultés. La situation des syndicats européens fait d'ailleurs l'objet du livre, *The Brave New World of European Labor, European Trade Unions at the Millennium,* (Martin, Ross, et collaborateurs, 1999)[3]. Dans leur chapitre préliminaire, les éditeurs Andrew Martin et George Ross présentent un cadre des ressources dont les syndicats ont besoin pour être efficaces. Ils doivent obtenir des concessions de la part des employeurs, posséder des fonds, le personnel requis ainsi que la capacité de mobiliser la base, compter sur l'identification affective des travailleurs à leur cause et être habilités à soutenir ou à sanctionner les partis politiques et les gouvernements. À tous ces égards, les syndicats européens s'en tirent actuellement, selon Martin et Ross, beaucoup moins bien qu'il y a deux décennies.

Quant au « maelström » qui a provoqué la désintégration de l'âge d'or, il a, selon Martin et Ross, engendré un « double virage » : d'une part, les décisions les plus importantes concernant les syndicats se sont déplacées des arènes nationales « vers le haut », c'est-à-dire dans les arènes transnationales, et « vers le bas », dans les arènes sous-nationales, transférant ainsi les sujets des sphères où les syndicats pourraient être efficaces, vers celles où ils étaient plus faibles ». D'une part, les décisions concernant les conditions macro-économiques ne se prennent au niveau des politiques nationales où des arrangements néo-corporatistes pourraient être conclus, mais de plus en plus dans le cadre de négociations intergouvernementales et de marchés mondiaux, au-

[2] Pour avoir accès à de nombreux articles pertinents sur les relations entre les partis politiques et les syndicats, visiter La social - démocratie - Les débats à <http://goods.perfectvision.ca/SocDem/McGillF.cfm>

[3] Autres collaborateurs : Lucio Baccaro, Antohony Daley, Lydia Fraile, Chris Howell, Richard M. Locke, Rianne Mahon et Stephen J. Silvia.

delà du contrôle de la plupart des syndicats; d'autre part, les décisions relatives aux salaires et aux conditions de travail se prennent de moins en moins dans le cadre de conventions collectives concernant une ou plusieurs entreprises, mais plutôt au niveau de l'entreprise où l'importance des syndicats pourrait être atténuée.

Facteurs pour contre le sort

Pour Ross et Martin, la mondialisation n'est pas considérée comme un facteur clé en Europe, mais plutôt « l'européanisation ». Ce qui compte, dit-on, c'est le choix des membres européens de commercialiser des prérogatives importantes de politique économique et de capacités et de déléguer le reste aux acteurs européens, tels que le Conseil européen des ministres, la Commission européenne et la Cour européenne de justice. Par ailleurs, les employeurs justifient la décentralisation en s'appuyant sur le fait qu'elle leur fournit la souplesse nécessaire pour qu'ils s'adaptent aux nouvelles technologies et à l'évolution rapide des débouchés internationaux. Martin et Ross n'en sont toutefois pas entièrement convaincus et laissent entendre qu'il pourrait s'agir plutôt d'un « retour à l'anti-syndicalisme traditionnel des employeurs ».

Le renversement du sort des syndicats a été « amplifié » par les changements à long terme de la population active, notamment la « tertiarisation, la féminisation et la précarisation » de la main d'œuvre.

Ces facteurs rétrécissent ainsi le noyau des effectifs syndicaux de l'âge d'or qui se compose de travailleurs industriels de sexe masculin ayant un emploi permanent à plein temps. Les syndicats ont également souffert quand l'inflation est devenue, à la place du plein emploi, le but premier des politiques macroéconomiques. En conséquence, le niveau élevé du chômage a miné le pouvoir de négociation des syndicats et la capacité de mobilisation pour des grèves et des manifestations. Une autre caractéristique de la nouvelle ère est « l'exiguïté budgétaire » qui renforce les pressions visant à réduire les prestations sociales qui permettent d'amortir les conséquences du chômage, modifiant ainsi l'équilibre du pouvoir de négociation au détriment des syndicats. Les syndicats ont également perdu du terrain parce que le vote de classe a diminué et aussi en raison du divorce, ou du moins de la séparation, entre les partis de gauche et les syndicats. Par ailleurs, il n'y a pas que les partis de droite qui ont entrepris des initiatives néolibérales, les partis de gauche ont aussi privatisé, déréglementé, restructuré, désindexé la croissance salariale, réduit le secteur public, assoupli le marché du travail et fortement encouragé les entrepreneurs.

La partie principale de l'ouvrage de Martin et Ross se compose de chapitres qui portent sur l'analyse des réponses syndicales face aux changements dans les cinq plus grands pays européens (Grande-Bretagne, France, Allemagne, Italie et Espagne) et en Suède, pays considéré depuis si longtemps comme « le modèle de société le plus réussi en Europe », ainsi que sur les relations industrielles au niveau européen.

Les syndicats allemands et suédois se portent le mieux

Les mouvements syndicaux en Allemagne et en Suède s'en sortent mieux, même si « les syndicats suédois doivent maintenant faire face à un chômage sans précédent, à l'érosion de l'État-providence... et au déclin de la crédibilité de la politique sociale démocrate ». Néanmoins, l'adhésion syndicale et la couverture presque universelle des négociations ont été retardées et, selon Rianne Mahon, bien que sous la pression intense des employeurs, les « syndicats en soient venus à accepter la nécessité d'une plus grande décentralisation », ils ont aussi trouvé de nouveaux mécanismes pour « faire valoir les intérêts des salariés en tant que collectivité, contre le désir des employeurs d'individualiser les relations ». La nouvelle stratégie de « travail solidaristique » des syndicats mise de l'avant avec combativité par le syndicat des métallurgistes comprend l'élaboration de nouveaux systèmes de classification des postes, de nouveaux droits à la formation et d'arrangements du temps de travail.

Les syndicats ont aussi expérimenté de nouvelles formes d'organisation telles que la réinstauration des unités de métier dans le contexte des syndicats industriels. Quelques syndicats ont

déployé d'intenses efforts pour renouveler l'engagement de la base » en recourant à une méthode qui conjugue sondage et discussion en tête à tête. Le mouvement syndical s'est employé activement à se rapprocher des femmes et des jeunes en vue de les encourager à considérer la syndicalisation comme un moyen d'atteindre leur but. En Suède, la plus importante fédération des cols bleus se présente « comme la plus grande organisation des femmes suédoises ». Bien que la rivalité entre les fédérations des cols bleus et des cols blancs crée toujours des problèmes, elles réussissent à établir une coopération intersyndicale notable.

En Allemagne, le corporatisme sectoriel a tenu bon jusqu'à présent bien que les syndicats aient éprouvé de la difficulté à s'ajuster à la réunification du tissu social des deux Allemagnes. Au début, la décision politique « d'étendre à l'Est toutes les lois, toutes les organisations et tous les arrangements institutionnels de l'Allemagne de l'Ouest » s'est révélée avantageuse pour les syndicats. L'unification, selon Stephen Silvia, a gonflé les rangs des syndicats allemands de 45 %, mais après 1991, le taux de syndicalisation a chuté brutalement. Vers la fin de 1997, le taux de syndicalisation à l'Est était inférieur de moitié de celui de 1991. Selon Silvia, les Allemands de l'Est ont laissé tomber leur adhésion une fois qu'il leur est apparu clairement que l'affiliation syndicale n'était pas nécessaire pour obtenir des avantages et qu'elle ne garantissait pas la sécurité d'emploi. Par ailleurs, le nombre d'adhérents a également diminué à l'Ouest en raison de la désindustrialisation. Néanmoins, les pratiques de négociation établies sont toujours de rigueur parce que les associations d'employeurs et les syndicats, de concert avec le gouvernement de Kohl, ont conjugué leurs efforts pour faciliter la transformation sociale et économique de l'ancienne Allemagne de l'Est.

Cependant, au milieu des années 90, des brèches ont commencé à se creuser dans le régime de négociation collective allemand. Les associations des employeurs perdaient des membres et le champ d'application des négociations collectives quoique encore étendu, se rapetissait peu à peu. Le plus grand problème du régime allemand réside dans le fait qu'il a réussi à engendrer un niveau d'équité élevé parmi ses participants, mais au détriment de ceux qui sont à l'extérieur du système, notamment les chômeurs, les travailleurs qui ont pris une retraite anticipée, les femmes et les exclus du marché du travail. De hauts salaires et un fardeau fiscal élevé ont entraîné un chômage élevé et la fuite de capitaux vers des cieux plus propices.

Pour s'attaquer à ces problèmes, les syndicats et les employeurs ont négocié un marché à deux niveaux. Le but, selon Silvia, est de créer un régime de rémunération moins cher pour les entreprises les plus faibles afin d'éviter que les employeurs quittent leur association et d'absorber une bonne part des chômeurs dans le marché du travail, sans abandonner complètement le contrôle de la concurrence salariale. Silvia conclut que la « place à long terme des syndicats » dans la société allemande dépend en grande partie de leur capacité de trouver le moyen d'attirer les membres non traditionnels.

Renaissance des syndicats italiens

Dans les années 80, les syndicats italiens ont enregistré une forte perte qui s'est atténuée vers les années 90. Ils ont pu récemment tempérer « le pluralisme organisationnel chronique » et, selon Richard Locke et Lucio Baccaro, ils ont connu une renaissance remarquable. Ces auteurs indiquent que, grâce aux changements législatifs, aux changements du système des partis en Italie (notamment la cession du Parti démocrate-chrétien et du Parti socialiste) et aussi grâce à leurs propres réformes organisationnelles, les syndicats ont réussi à réinstaurer leur légitimité auprès des syndiqués de la base et peuvent à nouveau participer à l'élaboration des politiques économiques nationales. Plus précisément, pour renforcer leur influence politique, ils ont fait des concessions au gouvernement afin d'intégrer l'Italie dans le marché unique européen et l'union monétaire européenne.

Les mouvements syndicaux britanniques et français sont parmi les plus durement touchés

Les syndicats britanniques sont parmi les plus durement touchés. Chris Howell ne mâche pas ses mots; il commence son article en affirmant sans équivoque que « les syndicats britanniques sont en pleine crise. » Ils ont perdu 40 % de leurs membres depuis l'avènement néolibéral et ont vu leur influence politique, sociale et économique baisser à un niveau jamais connu depuis l'entre-deux-guerres. Non seulement ils ont dû s'attaquer à la désindustrialisation pendant le règne de gouvernements

hostiles comme ceux de Margaret Thatcher puis de John Major, mais même leur allié centenaire, le Parti travailliste renaissant, les a relégués au rang de simples groupes de défense de l'intérêt de la population.

Les syndicats français, selon Anthony Daley, sont également en état de crise. Ils ont perdu la moitié des membres d'une base déjà petite, et ont même disparu au sein de certaines industries. Daley mentionne que « le silence règne là où les syndicats locaux ont été, dans le passé, dynamiques ». À l'échelle nationale, les préoccupations syndicales se traduisent de moins en moins dans les programmes politiques. En plus de devoir affronter les mêmes défis que leurs homologues dans les autres pays, les syndicats français ont également contribué à leurs propres problèmes en raison des invariables manœuvres politiques inter et intrasyndicales. Néanmoins, bien que leur capacité de mobilisation diminue, ils réussissent toujours à canaliser l'important malaise social autour de questions précises telles que les mesures d'austérité du gouvernement.

La stabilité des syndicats espagnols

Après la chute du régime de Franco, les syndicats espagnols ont subi des pressions pour prendre part à l'instauration d'une démocratie viable et s'ajuster à la libéralisation économique liée à l'adhésion de l'Espagne à l'Union européenne. Avec un taux de chômage supérieur à 20 % pendant la plus grande partie des années 90, les syndicats espagnols ne pouvaient pas empêcher le cheminement de l'Espagne vers un ajustement économique basé sur des bas salaires et la flexibilité numérique. Par ailleurs, la concurrence féroce entre les deux principales confédérations syndicales n'a pas joué en faveur des syndicats. En 1994, le droit du travail a été réformé en vue de réduire le rôle de la loi et de favoriser les négociations collectives. Lydia Fraile conclut que cette réforme du droit du travail peut maintenant concourir à élargir les programmes de négociations.

Les tendances transnationales

En plus de relever les défis lancés par la nouvelle ère à l'intérieur des frontières nationales, les syndicats ont également réagi en élaborant des stratégies internationales. Plusieurs de ces efforts sont décrits dans l'ouvrage *Transnational Cooperation Among Labor Unions* (Gordon, Turner, et collaborateurs, 2000)[4]. Dans leur chapitre préliminaire, Gordon et Turner examinent les nombreux obstacles à la coopération transnationale des syndicats, notamment « la crainte de perte d'autonomie, les différences religieuses, idéologiques et structurelles des syndicats... les différences au niveau des pratiques de négociation collective et des régimes nationaux de relations industrielles... des intérêts et des projets contradictoires entre, par exemple, les pays développés et les pays en développement... les contraintes et préoccupations d'ordre juridique relativement aux questions nationales et locales ». En revanche, la fin de la guerre froide a atténué les divisions politiques au sein du mouvement syndical. Les progrès réalisés dans le domaine de la technologie des communications, et particulièrement l'Internet, augmentent considérablement la capacité des syndicats de planifier et de mener des campagnes transnationales. Turner et Gordon constatent qu'habituellement, les syndicats essaient de suivre le marché dans la mesure du possible sur le plan national pour empêcher que le salaire ne devienne un enjeu de compétition et qu'à présent, la mondialisation des marchés les encourage à agir de même.

L'entreprise multinationale est la principale institution avec laquelle les syndicats doivent traiter au niveau transnational. Harvie Ramsay consacre tout un chapitre au développement de ces organisations et au défi que leur déploiement à l'échelle mondiale représente pour les syndicats. Jean-Michel Servais discute des obstacles que constitue le droit du travail à la coopération transfrontalière et Michael Gordon, qui était à l'origine de ce projet il y a plusieurs années, discute des zones franches industrielles et de la difficulté de syndiquer des travailleurs employés par les entreprises qui se trouvent dans ces zones.

Le livre comporte aussi des chapitres sur des organisations syndicales internationales de longue date et les efforts qu'elles ont déployé pour relever les nouveaux défis transnationaux. John Windmuller présente un chapitre sur les secrétariats au commerce international; quant à

[4] Autres collaborateurs : Mark S. Anner, Larry Cohen, Steve Early, David Jessup, Andrew Martin, Harvie Ramsay, George Ross, Jean-Michel Servais, Jim Wilson, John Windmuller et Kenneth S. Zinn.

Andrew Martin et George Ross, ils ont actualisé leur article sur la Confédération européenne des syndicats et sur la lenteur du système européen de relations industrielles, la version antérieure de cet article étant incluse dans *The Brave New World of European Labor*. Quant à Michael Gordon, il discute des initiatives récentes entreprises par la Confédération internationale des syndicats libres.

La section intitulée « The Practice of Transnational Cooperation », l'une des pièces maîtresses de l'ouvrage, contient plusieurs chapitres donnant des exemples spécifiques d'activités transnationales. Le chapitre de Jim Wilson sur la coopération internationale entre les syndicats des médias fournit un aperçu des possibilités et des difficultés des initiatives entreprises dans certains secteurs. On y trouve également un chapitre sur la coopération internationale des syndicats des télécommunications qui traite de la collaboration entre les syndicats américains et mexicains dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain, notamment la campagne internationale réussie de la United Mine Worker's contre la Peabody and Hanson PLC. Un autre chapitre parle de l'effort international qui a permis de négocier la « première convention collective dans une zone franche industrielle en République Dominicaine et de changer le climat des relations sociales dans ce pays des Caraïbes ». Mark Anner propose également un chapitre sur la collaboration entre les syndicats internationaux et locaux en vue de la syndicalisation au Guatemala et en Haïti.

Quand verra-t-on enfin la lumière au bout du tunnel?

Gordon et Turner ont fait état, dans leur dernier chapitre, des manifestations de Seattle qui visaient l'inclusion d'une clause sociale dans les règles du commerce mondial de l'Organisation mondiale du commerce mais malheureusement, aucun chapitre n'est consacré à l'importance de la société civile en tant qu'acteur international clé ni à la contribution des syndicats à cet égard. Toutefois, ce phénomène est étudié de façon remarquable par la journaliste Naomi Klein dans son livre primé, *No Logo* (2000). Elle n'accorde qu'un rôle secondaire au mouvement syndical mais présente une analyse incomparable quant à l'origine des diverses forces mondiales qui s'opposent aux syndicats.

Une autre question que Gordon et Turner ont omise concerne l'évolution récente de la notion du droit au travail en tant que droits de la personne. Ce processus a fourni de nouvelles ressources idéologiques aux syndicats pour former des coalitions et stimuler l'idéalisme des jeunes en particulier. Les droits fondamentaux au travail constituaient le thème de la 53e réunion de l'Industrial Relations Research Association qui s'est tenue à la Nouvelle-Orléans en janvier 2001. Les documents présentés à la conférence se trouvent dans les comptes rendus de l'association publiés récemment (Voos, 2001).

Il n'existe pas de réponse claire

Les documents examinés dans le présent article ne fournissent aucune réponse claire à la question qui a été posée au début. Nul ne sait si la crise que les syndicats traversent actuellement est provisoire ou s'il s'agit d'un phénomène permanent. Gordon et Turner voient des indices qui, selon eux, suggèrent que les initiatives transnationales des syndicats peuvent contribuer à une résurgence des mouvements syndicaux à l'échelle nationale et internationale. Cependant, ils admettent que « jusqu'ici nous n'avons aucune donnée sur l'ampleur ou les conséquences globales de la collaboration transnationale ». Même si à l'intérieur d'un pays, quelques syndicats ont connu récemment un certain succès, il n'est pas dit que ces faits positifs annoncent une réelle remontée ou représentent plutôt les sursauts d'une tendance à la baisse à long terme. Harry Katz, dans la conclusion du livre, *Rekindling the Movement (Turner, Katz, Hurd,* et collaborateurs, 2001), signale que malgré les efforts déployés, les énormes dépenses engagées et les importants changements de style et de modes de syndicalisation, les effectifs syndicaux n'ont augmenté jusqu'à présent que très modestement. En effet, les derniers chiffres disponibles indiquent que le taux de syndicalisation aux États-Unis continue à diminuer[5]. Quant à l'Europe, Martin et Ross ne sont pas plus optimistes, ils pensent que les « syndicats vivent une crise profonde et prolongée ».

[5] News, Bureau of Labour Statistics, http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm (disponible seulement en anglais).

Bibliographie

ADAMS, Roy J. «North American Industrial Relations: Divergent Trends in Canada and the United States», *International Labour Review*, vol. 128, nº 1, 1989, p. 47–64, (décrit le rôle du N.D.P dans l'élaboration d'une législation favorable aux syndicats au Canada).

BUREAU of LABOUR STATISTICS. «Union Members in 2001», *News Release*, 17 janvier 2002, Washington, DC, United States Department of Labor, 2002.

BRIGGS, Vernon. *Immigration and American Unionism*, Ithaca, Cornell University Press, 2001.

FARBER, Henry et Bruce WESTERN. «Accounting for the Decline in Unions in the Private Sector, 1973-1998», *Journal of Labor Research*, vol. XXII, nº 3, été 2001.

GORDON, Michael E. et Lowell TURNER, éditeurs, *Transnational Cooperation Among Labor Unions*, Ithaca, Cornell University Press, 2000.

KLEIN, Naomi. *No Logo*, London, Flamingo, 2000.

MARTIN, Andrew et George ROSS. éditeurs, *The Brave new World of European Labor, European Trade Unions at the Millennium*, New York, Berghahn Books, 1999.

STATISTIQUE CANADA. « Fiche : La syndicalisation », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 3, nº 2, février 2002, voir http://www.statcan.ca/francais/indepth/75-001/online/01101/fs-fi_200111_02_a_f.pdf

«The Future of the Left». *Straight Goods*, <http:/www.straightgoods.com/SocDem/>.

TURNER, Lowell, Harry KATZ et Rick HURD, éditeurs. *Rekindling the Movement, Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*. Ithaca, Cornell University Press, 2001.

VOOS Paula, éditrice. «Proceedings of the 53rd Annual Meeting», Champaign, IL, *Industrial Relations Research Association*, 2001.

À paraître dans la prochaine publication!!!

Un autre volet tiré des Résultats du sondage mené par DRHC en 2000 sur l'innovation et les changements au sein des syndicats au Canada.

HONNEUR AU MÉRITE DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DE L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL AU CANADA

Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail

« Ramener au travail les employés atteints d'incapacité est une bonne pratique commerciale. Ces personnes ont une contribution significative à apporter. Elles ont de l'expérience, des compétences et des connaissances qui ont de la valeur pour l'employeur. C'est une approche sensée de la gestion des affaires que de garder ces gens en milieu de travail. »

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

La deuxième édition des Prix nationaux d'excellence en gestion de l'incapacité au travail se tiendra le 28 mai 2002 à Vancouver, en Colombie-Britannique. Ce programme annuel a été instauré par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, avec la collaboration de représentants canadiens du milieu des affaires, des syndicats et d'organisations gouvernementales, et vise à rendre hommage aux organisations et aux personnes qui contribuent de manière exceptionnelle à la gestion de l'incapacité au travail.

Les Prix nationaux d'excellence en gestion de l'incapacité au travail on été créés afin d'attirer l'attention sur les résultats positifs des programmes axés sur la gestion de l'incapacité au travail au Canada. Les lauréats et les finalistes sont une source d'inspiration et représentent des modèles d'avant-garde de meilleures pratiques pour les organisations qui cherchent à élaborer de nouveaux programmes dans ce domaine ou à améliorer ceux qui sont déjà en place.

Il s'agit de programmes qui :

- montrent bien le leadership et la vision des gestionnaires;
- nécessitent des qualités de créativité, de collaboration et d'engagement;
- sont fondés sur un consensus entre syndicats et employeurs;
- sensibilisent à l'importance de la prévention des accidents, de la réadaptation et du retour rapide et sans danger au travail;
- contribuent à réduire les coûts humains et économiques liés aux accidents du travail.

Les candidatures peuvent être présentées par des travailleurs, des syndicats, des employeurs, des fournisseurs de services des secteurs public ou privé et d'autres intervenants très actifs dans le domaine de la gestion des limitations fonctionnelles au travail.

Des prix sont décernés dans les catégories suivantes :

- Organisation/milieu de travail de petite taille (de 2 à 500 travailleurs, pouvant être une unité de production indépendante d'une grande entreprise) doté d'un programme interne de gestion des limitations fonctionnelles au travail;
- Organisation/milieu de travail de grande taille du secteur privé (plus de 500 travailleurs) doté d'un programme interne de gestion des limitations fonctionnelles au travail;
- Société d'État/organisme gouvernemental (plus de 500 travailleurs) doté d'un programme interne de gestion des limitations fonctionnelles au travail;
- Fournisseur de services du secteur privé (gestion des limitations fonctionnelles ou du retour au travail);
- Initiative du gouvernement ou d'un organisme constitué par une loi.

Deux autres catégories de prix ont été créées pour les personnes qui ont obtenu des résultats significatifs dans le domaine de la gestion de l'incapacité au travail au Canada :

- coordonnateur du retour au travail / spécialiste de la gestion de l'incapacité au travail.
- personne ayant fait preuve d'excellence en leadership public dans le domaine de la gestion de l'incapacité au travail.

Les finalistes seront avisés le 15 avril 2002. D'autres informations sur la gestion des limitations fonctionnelles au travail, incluant une liste des lauréats des prix nationaux d'excellence, seront publiées dans un futur numéro de la *Gazette du travail*.

Les accidents du travail au Canada

1 En 1997, au Canada, les coûts salariaux se rapportant directement aux accidents du travail totalisaient 11 milliards de dollars, si l'on tient compte des indemnités versées aux accidentés et des prestations d'assurance-invalidité de courte et de longue durée.

2 Par exemple, en Colombie-Britannique, les coûts se rapportant directement et indirectement aux accidents invalidants s'élèvent à 3,6 milliards de dollars par année.

3 Ces chiffres correspondent à environ 9 ¢ de la masse salariale dans cette province, soit environ 2 500 $ par travailleur chaque année.

4 Si rien n'est fait, on estime que les coûts directs et indirects découlant des accidents du travail au Canada pourraient atteindre 30,5 milliards de dollars d'ici 2006.

5 Selon certaines études, 35 % des coûts directs et indirects liés aux accidents invalidants sont assumés par les employeurs, et 27 % par les employés et leurs familles.

6 Sur le plan financier, les travailleurs y perdent énormément. Par exemple, si un employé de 35 ans qui touche un salaire annuel de 50 000 $ est victime d'un accident invalidant et doit recourir à l'aide sociale, on estime qu'il aura perdu environ 799 000 $ en salaire à l'âge de la retraite.

7 En 1999, les personnes aux prises avec des limitations fonctionnelles ne représentaient que 2,3 % de la population active au Canada, ce qui constitue une autre baisse par rapport au taux déjà peu élevé de 2,7 % enregistré l'année précédente.

8 Selon une étude réalisée en 1999 dans l'un des principaux secteurs d'activité au pays, à savoir l'industrie des pâtes et papiers, le coût lié aux accidents du travail qui est directement assumé par les employeurs atteignait plus de 2 000 $ par employé. Cela se répercute directement sur le coût des produits de pâtes et papiers, auquel il faut ajouter entre 4,50 $ et 7,25 $ la tonne pour compenser les coûts liés aux accidents du travail.

9 Des études montrent que lorsque personne n'intervient, seulement 50 % des victimes d'accidents invalidants retournent au travail après six mois d'absence et que ce taux chute à 20 % après un an, puis à 10 % après deux ans.

10 Actuellement au Canada, de 8 à 12 % des membres de la population active (selon la profession) ne travaillent pas à cause d'un accident du travail et reçoivent, soit des indemnités pour accidents du travail de longue durée, soit des prestations hebdomadaires. Chaque année, des milliards de dollars sont perdus en prestations et en baisse de productivité.

Pour de plus amples renseignements :

Institut national de recherche
et de gestion de l'incapacité au travail

Téléphone : en Colombie-Britannique, (250) 724-4344 ou
(250) 724-8745, et en Ontario, (613) 260-2951

Télécopieur : (250) 724-8776
Site web : www.nidmar.ca

Institut national de recherche et
de gestion de l'incapacité au travail

PRIX D'EXCELLENCE, ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2002

Au cours de la dernière décennie, de nombreuses compagnies ont vu leur réalisations récompensées grâce à l'instauration du Programme de prix d'excellence du gouvernement du Canada en 1990. La mobilisation en vue de former une main-d'œuvre inclusive se poursuit et se manifeste cette année chez les cinq organisations citées en exemple. Ces organisations méritent d'être reconnues tout spécialement pour leur créativité et les efforts particuliers qu'elles ont déployés dans le but d'atteindre l'important objectif de l'équité en milieu de travail.

Le **prix Vision** souligne les approches exceptionnelles en matière de créations et d'innovations visant à assurer la justice et l'équité en milieu de travail. Ce prix est décerné à :

Manitoba Hydro

Le **Certificat de mérite** récompense les organisations pour leurs efforts remarquables et soutenus, en vue de former un effectif représentatif. Il est attribué à :

- ***Arnold Bros. Transport Ltd.***
- ***Télésat Canada***
- ***Banque Canadienne Impériale de Commerce***
- ***Husky Energy***

Un article qui décrit les stratégies adoptées par les organisations gagnantes sera publié dans le prochain numéro de la *Gazette de travail.*

F2

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Nouveau-Brunswick : *Loi modifiant la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*; le projet de loi 2 sanctionné le 21 décembre 2001

Cette loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, définira les termes « employeur contractant » (c'est à dire une personne qui, par le biais d'un contrat, d'une entente ou d'un droit de propriété, dirige les activités d'un ou de plusieurs employeurs), et exigera que tout employeur contractant se conforme à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, aux règlements et à tout ordre donné conformément à leurs dispositions. De plus, un employeur contractant qui dirige les activités d'un ou de plusieurs employeurs engagés dans un travail, à un lieu de travail, devra s'assurer, en autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, que chaque employeur se conforme à la *Loi* et aux règlements.

Des modifications seront également apportées aux dispositions ayant trait au droit de refuser un travail dangereux. Lorsqu'un agent de l'hygiène et de la sécurité du travail conclut qu'un salarié n'a pas de motifs raisonnables de croire qu'un travail particulier mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, l'agent devra aviser le salarié par écrit d'accomplir le travail en question. Le droit de refus d'un salarié, qui a interjeté appel contre un tel avis donné par un agent, sera protégé, jusqu'à la conclusion de la procédure d'appel. Dans un tel cas, le salarié devra demeurer disponible dans un lieu sûr près de son poste de travail durant ses heures normales de travail.

Une autre modification prolongera de 7 à 14 jours le délai pour interjeter appel contre un ordre d'un agent de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Ontario: Modifications au *Règlement sur les établissements industriels* (*Industrial Establishments Regulation*) pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; Règl. 488/01, Gazette officielle du 29 décembre 2001

Des modifications ont été apportées au *Règlement sur les établissements industriels* afin d'accroître les exigences concernant la formation des travailleurs en matière de sécurité dans les opérations forestières. Les modifications apporteront une mise à jour des exigences concernant la formation des opérateurs de débusqueuses et prescriront de nouvelles exigences dans ce domaine pour les opérateurs d'équipement d'abattage mécanique et leurs surveillants. Ces modifications prendront effet le 1er juin 2002.

Terre-Neuve-et-Labrador : *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (An Act to Amend the Labour Standards Act)*; le projet de loi 54, sanctionné le 13 décembre 2001

Une fois entrée en vigueur, cette loi apportera un certain nombre de modifications à la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de la province. Voici les principaux changements et ajouts aux dispositions de la *Loi :*

Vacances

- Des clarifications seront apportées à l'article 8 de la *Loi* (congé annuel payé). Il stipulera qu'un employeur doit permettre à un employé ayant droit à deux semaines de vacances de les prendre dans une période ininterrompue ou dans deux périodes ininterrompues, chacune d'une semaine. Le choix de l'une ou l'autre de ces options reviendra à l'employé, à condition qu'il donne un avis écrit au plus tard à la date à laquelle il devient admissible aux vacances. Néanmoins, un employé et un employeur pourront s'entendre pour écourter les

périodes de vacances. (Ces dispositions sont équivalentes à celles qui s'appliquent présentement aux employés qui ont droit à trois semaines de vacances).

- Un employeur devra encore normalement donner à un employé au moins deux semaines de préavis écrit des dates du congé annuel. Cependant, une nouvelle disposition obligera les employeurs, s'ils annulent ou modifient les dates d'un congé annuel qui avait déjà été approuvé, de rembourser les dépenses raisonnables liées aux vacances encourues par l'employé concerné, dans la mesure où celles-ci ne puissent être remboursées autrement.

- Les dossiers de paye devront indiquer le montant de la paye de vacances versée à un employé.

Jours fériés

- Le Jour du Souvenir s'ajoutera aux cinq jours fériés payés présentement accordés dans la *Loi sur les normes du travail.* Il convient de remarquer que le Jour du Souvenir est déjà considéré comme un jour férié dans la *Loi sur la fermeture des commerces (Shops' Closing Act)* de la province.

- Une nouvelle disposition indiquera comment calculer l'indemnité de jour férié. L'indemnité de jour férié d'un employé admissible sera égale au produit de son taux de salaire horaire multiplié par la moyenne des heures travaillées dans une journée au cours des trois semaines précédant le jour férié.

- L'exigence qu'un employé ne se soit pas absenté du travail pour plus de 15 des 30 jours précédant le jour férié, afin d'avoir droit à l'indemnité de jour férié, sera éliminée.

Heures de travail

- Les employés cadres auront droit au jour de repos hebdomadaire prévu dans la *Loi.* Ils en sont présentement exclus.

- Plutôt qu'être rémunéré pour des heures supplémentaires travaillées, un employé pourra, avec l'accord de son employeur, recevoir une heure et demi de congé payé pour chaque heure supplémentaire travaillée. Cette période de congé payé devra être accordée dans les 3 mois—ou dans les 12 mois si l'employé y consent—qui suivent la semaine de travail au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. Advenant une cessation d'emploi avant que l'employé n'ait pu prendre ce congé, son employeur devra lui verser l'équivalent monétaire de ses heures supplémentaires.

- Lorsqu'il acquiesce à la demande écrite d'un employé de faire un changement à son horaire de travail, un employeur ne sera pas obligé de verser une prime d'heures supplémentaires si, en raison de ce changement, les heures de travail de l'employé en question dépassent la semaine normale de travail prévue par la *Loi* (il s'agit présentement d'une semaine de 40 heures).

Versement des salaires

- La définition d'une banque sera modifiée afin de permettre à un employeur de verser les salaires à l'aide d'un chèque tiré sur une caisse populaire. En outre, avec le consentement de l'employé concerné, un employeur pourra faire le versement du salaire par dépôt direct dans un compte de banque désigné par l'employé.

- Le montant du salaire non versé d'un employé ayant priorité par rapport aux réclamations d'autres créditeurs de l'employeur passera de 2 000 $ à 7 500 $. Par ailleurs, le salaire dû à un employé sera considéré comme détenu en fiducie par l'employeur, même si ce montant n'est pas détenu séparément des autres fonds détenus par l'employeur.

- À quelques exceptions près (p. ex. dans le cas des organisations philanthropiques et des organismes de bienfaisance), les administrateurs de sociétés seront tenus responsables, conjointement et personnellement, de deux mois de salaires non payés aux employés en cas d'insolvabilité de l'employeur, ou d'un montant fixé dans une ordonnance du directeur des normes du travail ou de la Commission des relations du travail (Labour Relations Board). Les sommes liées à la rémunération pour lesquelles les administrateurs seront tenus responsables comprendront la paye de vacances, l'indemnité de jour férié et la rémunération des heures supplémentaires des employés concernés, mais n'incluront pas l'indemnité tenant

lieu de préavis de cessation d'emploi prévue par la *Loi*. Bien qu'un employeur ne pourra pas dispenser un administrateur de ses obligations et responsabilités en vertu de la *Loi*, il pourra indemniser un administrateur ou un ancien administrateur des coûts, sûretés et dépenses raisonnablement engagés en ce qui concerne des poursuites civiles ou procédures administratives liées à sa fonction d'administrateur, dans la mesure où il a agi honnêtement et de bonne foi, et lorsqu'il avait des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite. Qui plus est, un administrateur ne sera pas tenu responsable de salaires non payés en vertu de la *Loi* s'il avait exercé une diligence raisonnable.

- Des clarifications seront apportées au libellé concernant la fréquence minimale du versement des salaires. Un employeur devra verser l'intégralité du salaire gagné par un employé au cours d'une période de paye, au moins deux fois par mois et dans les sept jours suivant la fin de la période de paye. Cet article ne sera plus assujetti à des règlements.

- Une modification précisera les retenues salariales permises.

- Un nouvel article interdira à un employeur d'obliger un employé à défrayer le coût d'un uniforme, lorsque cet uniforme est unique et qu'il est associé à ses opérations, au point de le rendre inutile à l'employé s'il devait cesser ses fonctions.

- En plus de préciser que les pourboires et les gratifications appartiennent aux employés auxquels ils sont destinés, des modifications permettront aux employeurs d'effectuer des retenues légales sur ces pourboires et gratifications lorsqu'ils sont ajoutés à la facture ou lorsqu'ils sont payés avec une carte de crédit ou une carte de débit.

Congés de décès, congés pour obligations familiales et congés de maladie

- Les dispositions concernant le congé de décès seront modifiées afin de permettre à un employé de prendre un congé dans le cas du décès d'une bru ou d'un gendre. Pour avoir droit à un jour de congé de décès payé et deux jours de congé sans solde, un employé devra compter au moins 30 jours de service continu auprès d'un employeur. Néanmoins, un employé ne remplissant pas cette condition aura quand même droit à deux jours de congé de décès sans solde. Un employé prenant un congé de décès payé aura droit à un montant représentant le produit de son salaire horaire multiplié par la moyenne des heures travaillées dans une journée au cours des trois semaines précédant le congé de décès. Une modification supplémentaire permettra à un employé dont le congé de décès payé tombe pendant son congé annuel de prolonger ce dernier d'une journée.

- Des changements importants seront apportés aux dispositions actuelles de la *Loi* concernant le congé de maladie. (Présentement, les employés visés par la *Loi* qui ont complété six mois de service continu auprès du même employeur ont droit à cinq jours de congé de maladie par année, sur présentation d'un certificat médical). Un nouvel article permettra aux employés qui comptent 30 jours de service continu auprès du même employeur de prendre, au total, jusqu'à sept jours de congé de maladie *ou de congé pour obligations familiales* au cours d'une année. Ces congés seront sans solde. L'obligation de fournir un certificat médical ne s'appliquera que si un employé prend une période de trois jours consécutifs ou plus de congé de maladie. Une déclaration écrite expliquant la nature de l'urgence familiale sera par ailleurs requise dans le cas d'un congé pour obligations familiales d'une durée d'au moins trois jours consécutifs. La *Loi* précisera qu'une partie inutilisée de ces congés ne peut être reportée d'une année à l'autre.

Cessation d'emploi individuelle

- Les employeurs et les employés n'auront plus la possibilité de renoncer à l'exigence de donner un préavis écrit de cessation d'emploi ou de mise à pied temporaire.

- La période de préavis devant normalement être donnée – sous réserve de certaines exceptions prévues par la *Loi* – lorsqu'un employeur ou un employé met fin à un contrat de travail augmentera en fonction des années de service de l'employé. Cette période variera d'une semaine de préavis – à laquelle peut être substitué le paiement d'un montant égal au salaire normal qui aurait été payé ou gagné pendant la période d'avis – dans le cas

où un employé a été au service d'un employeur pour une période continue de trois mois ou plus mais de moins de deux ans, à six semaines pour un employé comptant au moins 15 années de service. (Il convient de noter que contrairement à d'autres administrations, un employé qui ne donne pas l'avis requis à son employeur avant de mettre fin à son contrat de travail peut se voir obligé de faire un paiement à son employeur).

- Plutôt que de donner un préavis indiquant son intention de mettre fin à l'emploi de 50 employés ou plus au cours d'une période de quatre semaines, un employeur aura le droit de verser aux employés concernés une somme équivalant au salaire normal qu'ils auraient gagné pendant la période d'avis.

Changements d'ordre administratif

- Des modifications à la *Loi* élimineront la Commission des normes du travail actuelle (Labour Standards Board), laquelle est permanente. En lieu et place, le lieutenant gouverneur en conseil pourra périodiquement constituer une Commission des normes du travail pour lui donner des avis sur des questions qui s'inscrivent dans le cadre de la *Loi sur les normes du travail*. Le système d'arbitrage actuel sera également aboli. La plupart des responsabilités et des pouvoirs conférés à la Commission des normes du travail et aux arbitres seront transférés à la Commission des relations du travail, au directeur des normes du travail et au ministre du Travail.

- Par exemple, le ministre du Travail, plutôt que la Commission des normes du travail, aura la responsabilité de réviser, au moins une fois à tous les deux ans, les règlements concernant le salaire minimum.

- La compétence pour instruire un appel passera des arbitres, qui ont présentement cette responsabilité, au président et au vice-président de la Commission des relations du travail.

- Des clauses seront abrogées, telles que celles qui permettent à une personne, lorsque lésée ou affectée par une contravention à une des dispositions des parties I à XI de la *Loi* commise par un employeur ou un employé, de présenter une requête au ministre du Travail pour que le litige soit renvoyé à un arbitre. De plus, une personne désirant en appeler d'une décision du directeur des normes du travail devra porter sa cause devant la Commission des relations du travail, plutôt que de la soumettre au ministre du Travail.

- Le délai de prescription pour déposer une plainte auprès du directeur des normes du travail passera de six mois à deux ans. Cependant, une plainte ne pourra être déposée plus de six mois après la fin du contrat de travail de l'employé.

- Une décision du directeur des normes du travail, une fois déposée au greffe de la Cour suprême, sera exécutoire au même titre qu'une ordonnance de la Cour de première instance.

- Une nouvelle infraction générale pour le non respect de la *Loi* sera créée. Les amendes imposables varieront de 200 $ à 2 000 $. Une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois mois pourra être imposée en cas de défaut de paiement d'une amende.

Exécution réciproque des ordonnances

- Un nouvel article prévoira l'exécution réciproque des ordonnances concernant le versement des salaires. Cet article s'appliquera aux provinces et territoires désignés par le lieutenant gouverneur en conseil comme étant liés par un accord de réciprocité.

Dispositions diverses

- Un employeur aura l'obligation d'afficher une copie de la *Loi sur les normes du travail* et des règlements afférents à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.

- Un employeur aura l'obligation de donner à chaque employé un énoncé écrit de ses conditions d'emploi. L'employeur devra également conserver une copie de chaque énoncé et permettre aux employés concernés d'y avoir accès.

- Un certain nombre de modifications corrélatives et transitoires seront apportées à plusieurs articles de la *Loi sur les normes du travail*, ainsi qu'à la *Loi sur les relations du travail (Labour Relations Act)*.

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* entrera en vigueur à une ou des dates qui seront fixées par le gouvernement. Dans un communiqué de presse du 6 décembre 2001, la ministre du Travail a annoncé que la *Loi* prendra effet le 1er juillet 2002. Par ailleurs, le même communiqué de presse indique que la législation actuelle concernant la rémunération minimale pour les heures supplémentaires sera également modifiée. La rémunération des heures supplémentaires, présentement fixée à 150 % du salaire minimum provincial dans le *Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)*, passera à une fois et demi le *salaire horaire normal* d'un employé. Cette modification devrait prendre effet le 1er avril 2003.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à l'adresse suivante :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

LE COIN DU LECTEUR

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque et Services de gestion d'information
Développement des ressources humaines Canada

Bibliothèque ministérielle de DRHC

Violence au travail

CANTIN, Jean-Maurice. **L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement**, Scarborough, Ont., Carswell, c2000.
DRHC HF5549.5 E43 C35

Cet ouvrage est dédié en grande partie à l'aspect légal du traitement d'une plainte pour abus d'autorité ou abus de pouvoir en milieu de travail. L'auteur présente la démarche à suivre à partir de l'identification de l'abus, du dépôt et traitement d'une plainte, des alternatives offertes pour le règlement et des sanctions susceptibles d'être imposées. Il termine en exposant les mesures préventives que tout gestionnaire avisé saura mettre en pratique.

CHAPPELL, Duncan et Vittorio DI MARTINO. **La violence au travail**, Genève, Bureau international du travail, 2000.
DRHC HD7804 C4214

Dans cette étude du Bureau international du travail, les auteurs analysent les caractéristiques et les tendances du phénomène de la violence au travail, en croissance depuis la dernière décennie. La notion de violence au travail a évolué au fil des ans. Autrefois, limitée à la violence physique, elle prend de plus en plus la forme de violence psychologique. Les spécialistes et les gouvernements sont préoccupés de trouver les causes et les moyens de contrer la violence au travail, en raison des coûts sociaux et économiques que ce problème engendre. La législation du travail de plusieurs pays a dû être adapté à ce phénomène croissant. Des exemples de directives et de bonnes pratiques sont énoncés en dernière partie de l'étude.

GBÉZO, Bernard E. **Agressivité et violences au travail : comment y faire face**, Issy-les-Moulineaux, France, EDF éditeur, c2000. Coll. « Formation permanente. Séminaires Mucchielli; 142 ».
DRHC HF5549.5 E43 G33

Dans un premier temps, l'auteur expose les causes et les manifestations de l'agressivité et de la violence. Puis, il explique comment y faire face, en particulier, comment affronter le « mobbing » ou harcèlement psychologique en milieu de travail. L'auteur termine son exposé en proposant des stratégies de résolution de conflits basées sur la communication non violente ou communication empathique. Des applications pratiques constituent la dernière partie de l'ouvrage.

HIRIGOYEN, Marie-France. Malaise dans le travail : harcèlement moral : démêler le vrai du faux, Paris, Syros, 2001.
DRHC HF5549.5 E43 H57

Le phénomène d'agression morale dans le milieu de travail est en progression depuis quelques années. À partir de cas vécus, l'auteure, (psychiâtre et psychanalyste), définit en premier lieu en quoi consiste le harcèlement moral en le distinguant des autres formes d'abus dans le milieu de travail.

Madame Hirigoyen démontre comment différentes formes de comportements destructeurs menacent la santé des travailleurs, les amènent à de longues absences et parfois même, les poussent à abandonner leur carrière. Non seulement la santé des travailleurs est affectée, mais leur productivité connaît aussi une baisse importante.

L'auteure commente une enquête menée auprès de victimes et propose une série de mesures préventives basées sur une redéfinition de l'éthique individuelle et de la responsabilité de chacun.

MOREAU, Nicole. Violence ou harcèlement psychologique au travail? : problématique, Québec, Ministère du travail, Direction des études et des politiques, 1999.
DRHC CA2 PQ1 TM51 99V33

Après un bref aperçu des études traitant du harcèlement psychologique, l'auteure examine les contextes favorables au développement du harcèlement psychologique au travail.

Une fois les comportements non voulus identifiés, elle propose des moyens pour les réduire, voir même les éliminer.

Prévention de la violence en milieu de travail, produit par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, Hamilton, Ont., Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 1999.
DRHC HF5549.5 E43 V5414

Petit guide concis et très informatif offrant des conseils pour l'élaboration et la mise en pratique d'un programme de prévention de la violence en milieu de travail. Ce guide couvre aussi l'information relative à la législation canadienne en santé et sécurité au travail.

QUÉBEC. Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail. **Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail**, recherche et rédaction, Nicole Moreau, Québec, Ministère du Travail, 2001. Sur Internet : <http://www.travail.gouv.qc.ca>.
DRHC CA2 PQ1 TM52 01R11

Dans ce rapport, les membres du Comité interministériel présentent une définition du harcèlement psychologique, analysent la manifestation de cette forme de violence en milieu de travail et recommandent les mesures préventives non seulement pour l'éliminer, mais pour en diminuer l'impact sur les personnes qui en sont victimes.

Enfin, les membres du Comité et les experts consultés recommandent que les moyens d'action pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail soient appliqués à tous les travailleurs.

RHODES, Daniel et Kathleen RHODES. **Le harcèlement psychologique : ces gens qui drainent votre énergie**, traduit de l'américain par Marie Perron, Montréal, Le Jour, c1999.
DRHC BF637 I48 R4814

Dans cet ouvrage, les auteurs décrivent le processus de manipulation psychologique présent dans notre environnement social, professionnel, familial ou autre. Ils décrivent de façon romanesque, comment les prédateurs psycho-affectifs ou « vampires » s'y prennent pour déstabiliser moralement et psychiquement leur victime et, lui infliger des dommages parfois irréversibles affectant sa santé, carrière et vie sociale.

Les auteurs décrivent comment, une fois identifiés, il est possible de les neutraliser ou, du moins de combattre les effets destructifs.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponsibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*

2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

---

Odette Boudreau
Programmes de sécurité du revenu, *Communications*
Développement des ressources humaines Canada

Le 75e anniversaire du système de revenu de retraite au Canada

Nous avons fait bien du chemin en 75 ans! Après avoir connu des débuts modestes en 1927, notre régime de pensions est désormais bien établi et reconnu à l'échelle internationale. Soyons fiers d'avoir participé à l'amélioration de la qualité de vie des aînés.

En 1927, les personnes âgées n'avaient pas droit aux prestations de vieillesse si elles ne répondaient pas aux critères d'un « examen des ressources ». Cet examen permettait d'évaluer le revenu des demandeurs (biens, actif et aide financière possible de la part des membres de la famille). Pour être admissible à une pension, le demandeur devait être âgé d'au moins 70 ans et son revenu annuel (y compris les prestations de vieillesse) ne devait pas être supérieur à 365 $.

Les premières prestations de vieillesse ne s'élevaient qu'à 20 $ par mois. De plus, une disposition du programme de pension de vieillesse permettait au gouvernement de récupérer le montant total des prestations versées advenant le décès du prestataire. Par ailleurs, on autorisait, voire encourageait, les agents provinciaux à récupérer le montant des prestations à partir de la succession, avec un taux d'intérêt annuel de 5,0 %.

Le premier programme de pension de vieillesse a des origines modestes, certes, mais il a créé un important précédent pour les aînés ayant besoin de l'aide financière du gouvernement.

Au fil des ans, différents changements ont été apportés au système de pensions au Canada. L'âge minimum pour faire une demande de prestations de la Sécurité de la vieillesse a été réduit à 65 ans et tous les aînés ont droit aux prestations dans la mesure où ils répondent les critères de résidence.

Le Régime de pensions du Canada a été créé pour offrir des pensions de retraite, des prestations d'invalidité et des prestations de survivant à tous les Canadiens qui y cotisent. Le Régime de rentes du Québec fonctionne sensiblement de la même façon. Le programme de la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada, ou le Régime des rentes du Québec, constituent les deux premiers paliers du système de revenu de retraite canadien.

Dans les années 1990, notre régime de pensions était reconnu à l'échelle internationale comme un exemple à suivre. En effet, le pourcentage de personnes âgées vivant sous le seuil de la pauvreté est passé de 20,8 % en 1980, à 8,9 % en 1998. Cette chute remarquable de la pauvreté chez les aînés est en grande partie attribuable au système de revenu de retraite au Canada.

Historique du système de revenu de retraite au Canada

Le système de revenu de retraite au Canada a connu de nombreux changements. Parmi les plus importants, on trouve :

1927 Adoption de la *Loi sur les pensions de vieillesse*;

1952 La *Loi sur les pensions de vieillesse* remplacée par la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*;

1965 Diminution de l'âge d'admissibilité pour la Sécurité de la vieillesse, passant de 70 à 65 ans;

1966 Introduction du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec;

1967 Les premiers versements de pensions du Régime de pensions du Canada;

1967 Mise en vigueur du Supplément de revenu garanti;

1968 Les premiers versements de prestations au survivant du Régime de pensions du Canada;

1970 Les premiers versements de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada;

1973 Prestations du Régime de Sécurité de la vieillesse indexées sur l'Indice des prix à la consommation tous les trimestres;

1974 Prestations du Régime de pension du Canada indexées sur l'Indice des prix à la consommation tous les trimestres;

1975 Introduction de l'Allocation au conjoint;

1977 Versement des premières pensions partielles de la Sécurité de la vieillesse en fonction du nombre d'années de résidence au Canada;

1977 Le partage des crédits et la clause d'exclusion pour élever des enfants s'ajoutent au Régime de pensions du Canada;

1977 Inclusion de la Sécurité de la vieillesse aux accords internationaux de sécurité sociale;

1979 Extension de l'Allocation au conjoint aux veufs et veuves âgés de 60 à 64 ans dont l'époux ou l'épouse était prestataire de la Sécurité de la vieillesse;

1985 Extension de l'Allocation au conjoint (âgé de 60 à 64 ans) à tous les veufs et veuves à faible revenu;

1988 Admissibilité des peuples autochtones qui travaillent sur les réserves aux prestations du Régime de pensions du Canada;

1998 Création de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada; et

2000 Extension des avantages et des obligations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada aux conjoints de fait du même sexe.

La version originale de cet article est publiée dans l'édition de février du bulletin interne Zoom de Développement des ressources humaines Canada

Pour plus d'information sur le système de revenu de retraite au Canada, visitez le site Web de Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle
La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux
Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $); dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par courriel, par la poste ou par télécopieur).

Gazette du travail
Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S. (Disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective
Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S. (Disponible par courriel ou par la poste).

Négothèque
Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A OJ2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca